



# Discriminations, lieu de résidence et marché du travail

Emilia Jones

## ► To cite this version:

Emilia Jones. Discriminations, lieu de résidence et marché du travail. Economies et finances. Université Paris-Est, 2014. Français. NNT : 2014PEST0053 . tel-01162765

**HAL Id: tel-01162765**

**<https://theses.hal.science/tel-01162765>**

Submitted on 11 Jun 2015

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**UNIVERSITÉ PARIS-EST MARNE-LA-VALLÉE**



**ÉCOLE DOCTORALE ORGANISATIONS, MARCHES, INSTITUTIONS**

Laboratoire ERUDITE

**THÈSE**

présentée par  
**Emilia (ENE) JONES**

En vue de l'obtention du grade de :

**DOCTEUR DE L'UNIVERSITÉ PARIS-EST MARNE-LA-VALLÉE**

Discipline : **Sciences Économiques**

Arrêté ministériel : 7 août 2006

## **Discriminations, lieu de résidence et marché du travail**

Thèse dirigée par

**M. Yannick L'HORTY**, Professeur à l'Université de Paris-Est Marne-la-Vallée

et co-encadrée par

**Mme. Pascale PETIT**, Maître de conférences à l'Université de Paris-Est Marne-la-Vallée

Thèse soutenue publiquement le **04 Décembre 2014**

Devant le jury composé de :

**Mme. Catherine BAUMONT**, Professeur à l'Université de Bourgogne (Rapporteur)

**M. Mathieu BUNEL**, Maître de conférences à Université de Bourgogne (Examineur)

**M. Emmanuel DUGUET**, Professeur à l'Université Paris Est Créteil (Président du Jury)

**M. Jérôme GAUTIE**, Professeur à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne (Rapporteur)

*L'université Paris-Est n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans cette thèse. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.*

## Remerciements

J'adresse, en premier lieu, mes remerciements à Yannick L'Horty, mon directeur de thèse, pour avoir cru en mes capacités et m'avoir encadrée, soutenue et suivie pendant ces quatre années de thèse. Ce travail doit beaucoup à sa patience, son intérêt et à ses précieux conseils qui m'ont accompagnés et guidés tout au long de ce doctorat.

Je tiens à remercier également Pascale Petit, pour avoir bien voulu co-encadrer mes travaux de thèse. Sa disponibilité, ses conseils et son soutien ont été cruciaux pour le bon déroulement de ma thèse. Elle a su m'apporter sa connaissance des méthodes d'évaluation de la discrimination sur le marché du travail et elle m'a initiée dans cette voie.

Je remercie Catherine Baumont et Jérôme Gautié pour avoir bien voulu accepter de rapporter cette thèse, pour l'intérêt manifesté et le temps consacré à l'égard de ce travail de thèse. Je remercie également Emmanuel Duguet et Mathieu Bunel pour avoir bien voulu faire partie du jury mais aussi pour les nombreux conseils et remarques dont ils m'ont fait part durant mon doctorat et qui ont permis d'améliorer ce travail.

Je souhaite remercier mes co-auteurs : Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Pascale Petit et Florent Sari. Ce fut pour moi un plaisir et un honneur de travailler à leurs côtés et ce travail leur doit beaucoup.

J'adresse tous mes remerciements à l'équipe de l'ERUDITE à l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée pour l'atmosphère stimulante, opportune aux échanges scientifiques, qui m'a permis de réaliser ma thèse dans les meilleures conditions. Je pense tout d'abord à Manon Domingues Dos Santos et à Marc Ferracci (actuellement au laboratoire LEMNA) pour m'avoir donné la chance de suivre un Master 2 à l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée malgré mon profil « atypique ». Pour cette chance qui a été mon premier pas vers ce doctorat, je les remercie sincèrement.

Je remercie Alain Desdoigts (actuellement à l'IEDES), Jekaterina Dmitrijeva et Dominique Redor qui m'ont proposé des travaux dirigés, me permettant de découvrir et d'apprendre un élément important du métier auquel je me destine : l'enseignement.

Je remercie également Sandra Toulouse, Josette Picard mais aussi Josephe Allebe, Aurélie Vasseur, Christiane Jean-Marie pour leur disponibilité et leur aide dans les « méandres » administratifs de l'Université.

Durant ma thèse, j'ai eu le plaisir de partager une expérience non seulement professionnelle mais aussi amicale avec certains collègues que je tiens à remercier tout particulièrement. Je pense à Fabrice Gilles que je remercie pour son amitié, sa patience, sa gentillesse, ses conseils et ses remarques tout au long de ma thèse et pour la relecture de celle-ci. Je tiens à le remercier aussi pour avoir « sucré » et animé notre quotidien au sein de la fédération TEPP avec autant de glaces, de chocolats et de gâteaux faits maison que nous avons besoin.

Je pense à Florent Sari, le J. Bauer de mes « 24 heures » de doctorat, à côté de qui j'ai eu le plaisir de démarrer ce doctorat. Il m'a tellement « torturée » avec ses blagues sur les

Roumains ou les pays de l'Est et en même temps il m'a accordé un énorme soutien professionnel, moral et amical dans les moments les plus difficiles quand j'en avais besoin. Pour tout ce qu'il m'a donné ainsi que pour la relecture de ma thèse, je le remercie avec une sincère reconnaissance.

Je pense aussi à Emilie Arnoult, Celine Emond, Laetitia Challe, Laetitia Tuffery et Sylvain Chareyron qui ont fait tout ou une partie du chemin avec moi. Je les remercie pour tous les moments partagés ensemble, moments pleins de soutien, d'aide, de complicité, de compréhension, de collaboration, d'humour et d'amitié qui m'ont tellement aidée à continuer ce chemin. Pour tout cela et pour tous leurs encouragements, leur écoute et leur soutien moral et professionnel je leur adresse un grand merci.

Mes remerciements vont également à tous mes collègues du bureau des doctorants, les anciens et les nouveaux. Je pense d'abord à ceux avec lesquels j'ai débuté le doctorat et qui m'ont intégrée rapidement par leur gentillesse et leur convivialité : Mohamed Saadi, Roula Masou, Melaine Cervera, Amina Djedidi, Zouhair Mrabet et Imen Smaali. Je pense aussi à Brice Gournay, Marion Maignan, Hajar Elkarmouni, Rabeb Ben Abdallah, Adrien Frontenaud, Carine Persico. Je ne peux pas non plus oublier Tupac Soulas, notre collègue du laboratoire LATTS pour toutes les fois où il est venu dans notre bureau avec un pot de thé à la main pour le partager avec nous.

Je tiens à remercier aussi mes nombreux collègues de la Fédération TEPP-CNRS et la direction pour m'avoir accueillie toutes ces années dans un environnement propice aux échanges scientifiques. Je pense à Yannick L'Horty, Pascale Petit, Elisabeth Tovar, Florent Fremigacci, Jekaterina Dmitrijeva, Jonathan Bougard, Fabrice Gilles, Emmanuel Duguet, Mathieu Bunel, Yiyi Tao, Laurent Sarfati, Denis Anne et Mohamed Elamine Malek.

Je tiens à remercier aussi François Legendre qui, à sa manière, a accompagné ce parcours et qui nous a facilité l'accès aux formations doctorales dont nous avons besoin.

Je garde une pensée très forte pour Lionel Desiage qui nous a quittés trop tôt. Pendant une année et demi j'ai partagé avec lui non seulement une relation professionnelle mais aussi une belle amitié. Il fut le premier à avoir compris ma timidité de débutante et à m'avoir intégrée depuis mon stage professionnel avant la thèse. Pour toutes les pauses « café », les discussions amicales, les encouragements, les blagues, la gentillesse et l'amitié, j'arrive vers la fin de ce chemin avec lui dans mes pensées.

Je voudrais remercier ma famille roumaine et française pour m'avoir soutenue et encouragée tout au long de ces années de thèse. Un grand merci à Claudine pour avoir relu toute ma thèse et m'avoir accordé son aide si précieuse.

Mes derniers remerciements vont à mon mari, Hazaël, qui fut et continue d'être pour moi un véritable refuge, soutien, source de motivation et de courage. Pour toute sa patience, sa compréhension, ses encouragements, son écoute, sa confiance en moi, pour tout ce qu'il m'a donné, je ne le remercierai jamais assez.

## Résumé

Dans la plupart des sociétés développées, ainsi qu'en France, on assiste aujourd'hui à une augmentation des disparités sociales et économiques entre les territoires, à l'apparition et à la persistance de quartiers « en difficulté », concentrant les populations les plus fragiles. La « ségrégation spatiale » apparaît comme une norme d'organisation urbaine et le territoire comme un enjeu de cohésion sociale.

De nombreuses études issues de l'économie et de la sociologie ont cherché à expliquer les écarts de situations observés, notamment sur le marché du travail, entre ces populations. Trois mécanismes principaux expliquent l'impact du lieu d'habitation sur la réussite sur le marché du travail des individus : le *spatial mismatch*, l'environnement social et la discrimination en raison du lieu de résidence. Dans cette thèse de doctorat nous nous intéressons à ce dernier mécanisme à travers lequel le lieu de résidence affecte les performances sur le marché du travail des individus.

Au travers de trois études couvrant trois chapitres, nous mettrons en évidence trois éléments importants dans l'analyse de la discrimination liée au lieu de résidence : le sentiment de discrimination, la discrimination salariale et la discrimination à l'embauche. Ceux-ci sont illustrés par des méthodologies différentes : une analyse de données d'enquêtes subjectives, une analyse de données d'enquêtes objectives et enfin une analyse de données expérimentales.

Les résultats principaux sont les suivants. Nous avons montré qu'il y a des effets spécifiques du lieu de résidence sur le ressenti de discriminations des jeunes. Nous avons montré que le lieu de résidence a une influence directe sur la probabilité de trouver un emploi à la sortie des études ainsi que sur le salaire associé à cet emploi. À l'aide d'une décomposition des écarts salariaux nous avons montré qu'il existe une probable discrimination relative au lieu de résidence qui affecte notamment les jeunes femmes. Nous avons trouvé un effet déterminant du département de résidence sur les chances d'accès à l'embauche des individus. Le même effet existe aussi, de manière plus faible, au niveau de la réputation du quartier de résidence des candidats. Une analyse de l'ordre des réponses faites aux candidats a confirmé ces résultats et a même révélé une discrimination encore plus forte. À partir de ces résultats, nous proposons des recommandations de politiques publiques liées aux différents aspects de la discrimination liée au lieu de résidence.

**Mots-clefs :** discrimination, lieu de résidence, disparités spatiales, effets de quartier, accès à l'emploi, ressenti de discrimination, expérience contrôlée.

## Abstract

In most of the developed societies, as well as in France, we are now witnessing an increase of the social and economic disparities between regions, an occurrence and persistence of neighborhoods "in difficulty", concentrating the most vulnerable populations. "Spatial segregation" appears as a norm of urban organization and territory as an issue of social cohesion. Many economic and sociological studies have sought to explain the differentials observed between these populations, particularly in the labor market. Three main mechanisms explain the impact of the place of residence on the individuals' labor market achievement: the *spatial mismatch*, the social environment and the discrimination based on the place of residence. In this doctoral dissertation we focus on this last mechanism through which the place of residence affects the individuals' labor market achievement.

Across three studies covering three chapters, we highlight three important elements in the analysis of discrimination related to the place of residence: the feeling of discrimination, wage discrimination and employment discrimination. These are illustrated by different methods: an analysis of subjective survey data, an analysis of objective survey data and, finally, an analysis of experimental data.

The main results are as follows. We have shown that there are specific effects of place of residence on the feeling of discrimination amongst young people. We have shown that the place of residence has a direct influence on the probability of finding a job after school as well as on the salary associated with the job. Using a decomposition of wage differentials we have shown that there is a potential discrimination related to the place of residence that affects especially young women. We found a major impact of the residential county on the individuals' chances of access to hiring. The same effect also exists, more weakly, at the level of the neighborhood reputation. An analysis of the order of answers to job candidates confirmed these results and revealed an even stronger discrimination. On the basis of these results, we propose policy recommendations related to different aspects of discrimination based on the place of residence.

**Keywords:** discrimination, place of residence, spatial disparities, neighborhood effects, access to employment, feeling of discrimination, controlled experiment.

## Sommaire

---

<b>Introduction générale .....</b>	<b>9</b>
 <b>Chapitre 1 : Lieu de résidence et discrimination sur le marché du travail : revue de littérature .....</b>	<b>29</b>
Introduction Chapitre 1.....	30
1.1 Le contexte local et ses externalités sur le marché du travail .....	31
1.2 La discrimination liée au lieu de résidence sur le marché du travail .....	45
Conclusion Chapitre 1.....	98
 <b>Chapitre 2 : Sentiment de discrimination, lieu de résidence et parcours professionnels .....</b>	<b>103</b>
Introduction Chapitre 2.....	104
2.1 L'analyse du sentiment de discrimination : un aperçu .....	108
2.2 Sentiment de discrimination, quartier de résidence et insertion professionnelle .....	114
2.3 Quartier de résidence : quel effet sur le sentiment de discrimination des individus ? .....	133
Conclusion Chapitre 2.....	145



---

**Chapitre 3 : Le rôle du lieu de résidence dans l'explication des écarts salariaux : une application sur des jeunes sortants du système scolaire .....156**

Introduction Chapitre 3.....157

3.1 Le rôle du lieu de résidence dans l'explication des écarts de salaire : un aperçu .....159

3.2 Stratégie économétrique .....165

3.3 Données et résultats .....176

Conclusion Chapitre 3.....191

**Chapitre 4 : Discrimination liée au lieu de résidence et accès à l'embauche : les enseignements d'un testing .....206**

Introduction Chapitre 4..... 207

4.1 Les campagnes de testing en lien avec la discrimination liée au lieu de résidence : un aperçu .....209

4.2 Le protocole de collecte des données .....215

4.3 Résultats .....225

4.4 Discrimination dans l'ordre des réponses aux candidats : un complément à la mesure standard de discrimination dans l'accès à l'embauche .....235

Conclusion Chapitre 4.....246

**Conclusion générale .....261**

# **Introduction générale**

En France, comme dans la plupart des sociétés développées on assiste à une augmentation des disparités sociales et économiques entre les territoires, à l'apparition et à la persistance de quartiers « en difficulté », concentrant les populations les plus fragiles et générant des externalités négatives pour ses habitants. La « ségrégation spatiale » apparaît comme une norme d'organisation urbaine et le territoire comme un enjeu de la cohésion sociale. La question de la cohésion sociale et de l'égalité des chances est devenue une préoccupation prioritaire et croissante, la ségrégation contribuant à une hiérarchisation des différentes unités spatiales et reposant sur l'existence d'inégalités fortes.

La ségrégation spatiale oppose en France les « banlieues » au centre des villes, contrairement au contexte américain. Les populations aisées françaises valorisent davantage une résidence située au centre-ville, alors que celles américaines préfèrent résider en périphérie du fait des conditions sociales et économiques dans ces zones respectives. Bien que cette ségrégation soit à la fois « ethnique » et « sociale » (Prétéceille, 2006), celle ethnique apparaît inférieure en France par rapport à celle des villes américaines (Musterd et Ostendorf, 1998) et même européennes (Musterd, 2005).

La dégradation des conditions de vie a conduit à des émeutes dans plusieurs banlieues françaises pauvres, fortement touchées par le chômage et l'insécurité (comme, par exemple, à Vénissieux, banlieue de Lyon en 1981 ; à Clichy-sous-Bois, en 2005 ou à Villiers-le-Bel, banlieues parisiennes, en 2007 ; à Firminy, banlieue de Saint-Etienne, en 2009...). Sur ce fond, la « fracture » socio-spatiale que l'on peut observer et qui persiste au fil du temps renvoie à la question de réussite des politiques publiques dans la mission de maintien de la cohésion sociale et pour préserver l'égalité des chances, objectifs assignés traditionnellement à l'Etat providence. Dans ce contexte, une politique de lutte contre la ségrégation cherchant à répondre à un objectif de mixité et de cohésion sociale recouvre un véritable intérêt. C'est un enjeu majeur pour notre société afin de pouvoir intégrer l'ensemble de ses citoyens et d'envisager une communauté apaisée.

Avec le but de réduire les inégalités sociales entre les territoires, dans les années 1980, l'État met en place des « actions pour le développement social des quartiers » (DSQ) pour prévenir la dégradation des zones urbaines défavorisées et pour revaloriser les « *quartiers politique de la ville* ». Des nouvelles « politiques de la ville » émergent à partir des années 1990. La *loi d'orientation pour la ville* n° 91-662 du 13 juillet 1991, a comme objectif la mixité sociale et la diversité de l'habitat, imposant à certaines communes (selon le nombre habitants) d'avoir au moins 20% de logements sociaux. Le *pacte de relance pour la ville* est, instauré par la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996, a permis de définir des « quartiers prioritaires » dans le but

de favoriser l'insertion professionnelle, sociale et culturelle des populations y habitant. C'est ainsi que voient le jour les Zones Urbaines Sensibles (ZUS), les Zones de Redynamisation Urbaine (ZRU) et les Zones Franches Urbaines (ZFU). « Caractérisées notamment par la présence de grands ensembles ou de quartiers d'habitat dégradé et par un déséquilibre accentué entre l'habitat et l'emploi », ces quartiers bénéficient d'aides accordés selon le degré de difficultés, d'avantages fiscaux, d'exonérations sociales et de divers autres avantages. Ont été définies 751 ZUS (représentant 4,4 millions d'habitants) parmi lesquelles on retrouve 416 ZRU (représentant 2,9 millions d'habitants) contenant à leur tour 100 ZFU (représentant 1,3 million d'habitants).

Le Rapport annuel de *l'Observatoire National des Zones Urbaines Sensibles* (ONZUS) décrit, depuis dix ans maintenant, « la réalité, complexe et diverse » de ces quartiers prioritaires « pour permettre de mieux comprendre et de mieux décider » (ONZUS, 2013). Le dernier rapport (2013) indique pour l'année 2011, un taux de pauvreté près de trois fois plus élevé en ZUS que dans le reste du territoire (12,7 %), les jeunes dans ces quartiers étant touchés particulièrement. En termes de revenu par unité de consommation, l'écart entre les ZUS et les autres quartiers s'est constamment creusé sur la période 2004 - 2010. Les ZUS elles-mêmes connaissent des situations très contrastées, avec des disparités importantes en matière de revenus et de pauvreté. Par exemple, en décembre 2012, la part des allocataires du revenu de solidarité active (RSA) « varie du simple au double entre les 10 % des ZUS les moins couvertes et les 10 % de ZUS les plus couvertes ». En ce qui concerne le revenu, en 2010, « les 10 % des ZUS les plus modestes ont un revenu médian inférieur à 7 407 euros par unité de consommation, tandis que dans les 10 % des ZUS les plus aisées, il est supérieur à 14 202 euros ».

En termes d'emploi, le rapport signale une détérioration au sein des ZUS entre 2010 et 2012, comme conséquence d'une proportion croissante de chômeurs au sein de la population active (plutôt parmi les hommes) et une augmentation du nombre de personnes inactives (plutôt parmi les femmes). Encore une fois, les jeunes sont particulièrement touchés. La proportion de jeunes de 15 à 24 ans en emploi diminue de 1,5 point alors que la proportion de chômeurs augmente de 1,7 point. Par rapport aux jeunes des mêmes unités urbaines vivant hors ZUS, seulement 20% des jeunes issus des ZUS se trouvent en emploi (contre 27,2%) et 16,3% se trouvent au chômage (contre 8,2%).

Notons que ce type de zonage a fait l'objet de nombreuses critiques, les ZUS n'étant pas les seules zones à concentrer ce type de difficultés. Par exemple, Selod (2005) indique que les ZUS ne représentent qu'environ 40% des espaces à bas revenu. Utilisant des données du

*Recensement de la population de 1999*, il indique aussi que 80% des chômeurs de plus d'un an résident hors ZUS. Cette proportion est de 75% pour les jeunes de moins de 25 ans résidant hors ZUS et de 79% pour les jeunes de 15-24 ans n'ayant pas de diplôme.

### 1.1 Lieu de résidence et marche du travail : les effets de quartier

L'émergence de travaux sur la ségrégation résidentielle s'est effectuée dans les années 1960, aux Etats-Unis, sur le thème des minorités ethniques concentrées dans les « ghettos » des centres villes américains. Dans le contexte américain, le développement des banlieues est associé à une délocalisation massive de la population blanche des centres villes vers la périphérie. Ce fait a augmenté fortement la ségrégation urbaine entre Blancs et Noirs, ces derniers restant concentrés dans les centres villes (Taeuber et Taeuber, 1965). Les banlieues américaines se sont donc développées au détriment des centres villes et ont contribué à la concentration des populations désavantagées dans des « ghettos » et à l'augmentation de la fracture existante entre communautés. A partir de ce constat, des nombreuses études issues de l'économie et de la sociologie ont cherché à expliquer les écarts de situations observés, notamment sur le marché du travail, entre ces populations. C'est ainsi que la notion « d'effets de quartier » commence à prendre contour, le lieu de résidence générant des externalités déterminantes sur la situation sur le marché du travail des individus.

La littérature urbaine et spatiale avance trois mécanismes principaux à travers lesquels le lieu d'habitation impacte la réussite sur le marché du travail des individus : le *spatial mismatch*, l'environnement social et la discrimination en raison du lieu de résidence.

L'hypothèse de *spatial mismatch*, introduit par Kain en 1968, indique un mauvais appariement dans l'espace entre offre et demande de travail qui affecte notamment les populations les plus fragiles. A partir de cette hypothèse, plusieurs auteurs parlent des coûts de transport disproportionnés par rapport au salaire proposé (Brueckner et Martin, 1997 ; Coulson et *al.*, 2001 ; Brueckner et Zenou, 2003), de la détérioration de l'efficacité dans la recherche d'emploi à cause des coûts de prospection générés par la distance aux emplois (Davies et Huff, 1972 ; Rogers, 1997 ; Immergluk, 1998) ou encore de la non-incitation à rechercher un emploi bien rémunéré car les loyers sont plus faibles dans les zones mal positionnées par rapport aux emplois (Patacchini et Zenou, 2005, 2006).

Toujours dans le cadre du *spatial mismatch*, Zenou et Boccard (2000) utilisent la notion de « redlining » pour décrire les préférences des employeurs pour certains territoires. Si pour ces auteurs le « redlining » opéré par les employeurs est exogène, leurs préférences étant basées

sur certains préjugés, pour Zenou (2002) ce mécanisme apparaît comme étant endogène. L'idée est que les travailleurs qui subissent de longs trajets domicile-travail, sont plus fatigués et moins efficaces dans le travail, fournissant un niveau d'effort plus faible. Dans ce cas, même si les recruteurs n'ont pas de préjugés contre les travailleurs de certaines zones, si ces derniers vivent trop loin, il est rationnel pour les employeurs de ne pas les embaucher.

En ce qui concerne *l'environnement social*, en 1991, le sociologue Crane introduit la « théorie épidémique des ghettos » selon laquelle les interactions de voisinage aident à la propagation des problèmes sociaux (l'abandon des études, les grossesses d'adolescentes, la participation à la délinquance, etc.) qui détériorent l'employabilité parmi les individus d'une même collectivité. *Via* des effets de voisinage, un tel quartier offre aux individus un réseau social de moindre qualité peu propice à un retour rapide à l'emploi (Selod et Zenou, 2006) et freine la mobilité sociale (Benabou, 1993).

Au-delà de cette ségrégation socio-spatiale, la stigmatisation de certains territoires peut être à l'origine de la *discrimination en raison du lieu de résidence*. Certains demandeurs d'emplois peuvent être discriminés sur le marché du travail en raison de leur localisation résidentielle. Distinguer ce qui est propre à la discrimination de ce qui est propre aux autres mécanismes à travers lesquels le lieu de résidence affecte les individus sur le marché du travail s'avère très important pour la fiabilité de la mesure des discriminations et afin d'être en mesure de faire des recommandations pour les politiques publiques.

Dans les banlieues françaises, la problématique d'exclusion spatiale a été identifiée depuis plus de quinze ans par des travaux issus du domaine de la sociologie, de la géographie, de la démographie et de l'urbanisme (Brun et Rhein, 1994 ; Vieillard-Baron, 1994 ; Préteceille et Pudal, 1995 ; Merlin, 1999). Les études économiques sont plus rares sur le sujet et le rapport du Conseil d'Analyse Economique « Ségrégation urbaine et intégration sociale » (Fitoussi et al., 2004) peut être considéré comme un précurseur, comme l'indique Gobillon et Selod (2008). Des travaux économiques tentent d'expliquer les différences locales de réussite sur le marché du travail (les taux de chômage, les durées de chômage ou l'accès à l'embauche) en utilisant la variété des mécanismes présentés : les effets de voisinage, de *spatial mismatch* et de *skill mismatch*, la discrimination (Bouabdallah et al., 2002 ; Gaschet et Gaussier, 2004 ; Dujardin et al., 2007 ; Gobillon et al., 2011 ; L'Horty et al., 2011, Petit et al., 2014).

### 1.2 Discriminations et marché du travail

La discrimination liée au lieu de résidence fait partie des mécanismes à travers lesquels le quartier de résidence affecte la situation sur le marché du travail des individus. Les individus issus des quartiers défavorisés, confrontés déjà à des difficultés sur le marché du travail (voir, éloignés de ce marché) par rapport aux habitants d'autres quartiers, voient leurs chances de réussite réduites aussi par ce phénomène.

Inscrite dans la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 relative à la lutte contre les discriminations et dans le Code du travail (article L.1132-1), la discrimination est définie comme une inégalité de traitement fondée sur l'un des 20 critères prohibés par les textes législatifs (tel que le sexe, l'origine ethnique, le handicap, etc.). Ces critères apparaissent dans l'article 225-1 du Code pénal couvrant différents domaines visés par la loi (emploi, logement, éducation, etc.).

La discrimination en raison du lieu de résidence entre au cœur des débats en mai 2009, quand le maire de la Courneuve saisit la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité<sup>1</sup> (Halde) et dénonce des inégalités de traitement liées à l'appartenance résidentielle à ce territoire. Le maire de Grigny (Essonne) suit la même démarche en juin 2010. Ils font référence à deux dimensions de cette discrimination : celle liée aux discriminations individuelles subies par les habitants de certains quartiers et celle liée aux discriminations des politiques publiques entre les territoires. Le 18 avril 2011, sur fond d'une grande médiatisation du sujet des discriminations en raison du lieu de résidence depuis 2010 et suite à différents rapports et études, la Halde adopte des recommandations sur ce type de discriminations. Elle recommande une modification législative, proposant l'intégration du critère du lieu de résidence dans le corps de loi (Code du travail et loi n°2008-496 du 27 mai 2008 relative à la lutte contre les discriminations).

Le 14 janvier 2014, après avoir été proposé en amendement de loi en 2011, l'introduction du nouveau critère dans la loi est reproposée. Le lieu de résidence prend enfin sa place parmi les critères de discrimination légiférés. L'adoption du nouveau critère de discrimination est votée à l'unanimité dans le cadre de la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine.

---

<sup>1</sup> Depuis mai 2011, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité est dissoute, ses missions transférées au Défenseur des droits, une autorité constitutionnelle indépendante, instituée par la loi organique et la loi ordinaire du 29 mars 2011.

### *Définition*

James Heckman (1998) parle d'une situation discriminatoire lorsque deux travailleurs pourvus de caractéristiques productives identiques et qui se différencient juste par des caractéristiques non productives, ne bénéficient pas des mêmes attributs (accès à l'emploi, à la formation, promotions, niveau des salaires, etc.) de la part d'une entreprise.

Sur le marché du travail, on parle de discrimination à l'embauche lorsque des chercheurs d'emploi sont traités de manière différente sur une base de critères de sélection qui manquent de justification objective et raisonnable à l'égard du poste à pourvoir (Ene Jones, 2014).

### *Fondements théoriques*

Les causes de cette discrimination sont multiples. Elles proviennent de différentes logiques économique, politique, médiatique et sociale. Les travaux sur le problème théorique posé par la discrimination partent d'une même définition de la discrimination comme traitement différencié des travailleurs avec des productivités identiques. La littérature économique avance deux principaux fondements théoriques à la discrimination liée au lieu de résidence.

Tout d'abord, la discrimination en raison du lieu de résidence peut être expliquée par « le goût » pour la discrimination (Becker, 1957). On parle ici d'une hostilité subjective envers les pratiques sociales ou le mode de vie des habitants de certains quartiers. Becker (1957) indique que ce goût pour la discrimination peut provenir de trois sources : des employeurs, des consommateurs et des travailleurs. Cependant, le lieu de résidence n'est pas une caractéristique directement observable. Peut-on donc parler d'une discrimination induite par la clientèle ou par les travailleurs ? Nous pouvons éventuellement envisager une discrimination potentielle par les autres travailleurs en supposant que cette information leur parvienne lorsqu'ils interagissent avec le travailleur en cause (habitant un quartier stigmatisé). Mais tel n'est pas normalement le cas en ce qui concerne la clientèle. Pourtant, les employeurs peuvent craindre que les travailleurs issus des quartiers défavorisés puissent avoir des aptitudes liées au contact avec la clientèle (expression orale, attitude...) inférieures aux travailleurs provenant d'autres quartiers. Ce fait pourrait affecter *in fine* la clientèle de l'entreprise et l'employeur peut interpréter l'origine résidentielle des travailleurs comme un marqueur pour ces aptitudes.

Deuxièmement, la discrimination en raison du lieu de résidence peut renvoyer à un manque d'information des employeurs sur la productivité des employés lors de l'embauche (Arrow, 1972, 1973 ; Phelps, 1972). Par conséquent, l'employeur fonde l'appréciation des



compétences inobservables sur une évaluation de l'individu lors de l'embauche (réussite aux tests d'embauche, diplômes...) et sur ses croyances quant à la productivité moyenne du groupe démographique auquel appartient le candidat. Une situation d'information imparfaite peut donc conduire un employeur à croire que les personnes habitant dans certains quartiers disposent d'aptitudes au travail inférieures aux habitants d'autres quartiers. Il s'agit ici de la discrimination statistique.

### *Méthodes d'analyse*

L'identification et l'évaluation de la discrimination sont difficiles à cause d'éventuelles caractéristiques inobservables ou mal identifiées et supposent des comparaisons « *toutes choses égales par ailleurs* ». Une méthode adaptée s'impose donc pour évaluer de manière satisfaisante la discrimination.

Il y a deux approches distinctes que peuvent être utilisées : l'évaluation de la discrimination lors du processus d'embauche et l'évaluation de la discrimination après le processus d'embauche.

Lorsque l'on cherche à évaluer la discrimination dans l'accès à l'emploi, la méthode la plus adéquate est la méthode du *testing*. En tant que méthode expérimentale, le *testing* permet de contrôler complètement l'hétérogénéité inobservée (Petit, 2003). Il sera donc possible de mesurer l'effet spécifique du lieu de résidence, indépendamment de l'inadéquation des qualifications des résidents ou de la distance physique à l'emploi, c'est-à-dire des autres canaux fréquemment avancés dans la littérature pour rendre compte d'un effet du lieu de résidence. Il s'agit de construire des candidatures (CV et lettres de motivation) équivalentes en tous points à l'exception de la variable à tester. Les candidatures ainsi construites sont envoyées aux mêmes offres d'emploi. Le taux de réponse des candidats est l'instrument utilisé pour comparer l'accès aux entretiens d'embauche des différents candidats. Pour comparer l'accès à l'emploi des candidats, si les candidatures sont retenues par les employeurs, les responsables de l'étude peuvent choisir d'envoyer de faux candidats aux entretiens d'embauche (Ene Jones, 2014).

Cette méthode comporte pourtant des limites. Les données recueillies sont des données expérimentales qui indiquent l'ampleur de la discrimination potentielle à l'embauche à un moment donné du temps, dans le champ couvert par l'expérience mais elles ne fournissent pas un indicateur de l'état des discriminations sur l'ensemble du marché du travail (De Schutter, 2001 ; Duguet et *al.*, 2009a). Ensuite, comme le souligne Heckman (1998) il est difficile

d'isoler la discrimination fondée sur l'aversion de la discrimination statistique. Les résultats obtenus à l'issue d'un *testing* ne peuvent donc pas être généralisés sur l'ensemble du marché du travail et leur interprétation doit être prudente (Heckman, 1998 ; Duguet et *al.*, 2009a ; Ene Jones, 2014).

En ce qui concerne l'évaluation de la discrimination après le processus d'embauche, des données d'enquêtes ou administratives sont mobilisables. Avec l'appui de ces bases de données, nous pouvons vérifier si des écarts significatifs peuvent être identifiés sur le profil de carrière ou de salaire entre une population identifiée comme victime potentielle de discrimination et une population témoin. Dans les cas où l'on cherche à mesurer les discriminations salariales, les méthodes les plus répandues sont les méthodes de décomposition initialement développées par Oaxaca (1973) et Blinder (1973). Ces méthodes sont utilisées pour décomposer la différence des positions occupées sur le marché du travail (emplois, salaires...) des individus appartenant à deux groupes sociodémographiques différents : une part qui s'explique par des différences de caractéristiques individuelles et une part inexpliquée, liée à des différences dans le rendement des caractéristiques individuelles. La discrimination correspondrait à cette part inexpliquée, les différences dans le rendement des caractéristiques individuelles observées pouvant être le résultat d'un comportement discriminatoire subi par ceux-ci dans le monde du travail.

Les données issues de sources statistiques posent pourtant la difficulté méthodologique de l'hétérogénéité inobservée. Si certaines caractéristiques des individus sont observables (par exemple le sexe ou l'âge) pour d'autres ce n'est pas le cas (comme, par exemple, la motivation des individus). De plus, l'évaluation de la discrimination suppose des comparaisons *toutes choses égales par ailleurs* mais, dans la réalité, deux candidatures à un même emploi ne sont jamais identiques. Il y a aussi le fait qu'en utilisant des données d'enquêtes ou administratives, on observe uniquement le résultat du processus de recrutement tel que la proportion en emploi parmi les membres d'un certain groupe démographique. Au final, on ne peut pas distinguer de manière précise si ce résultat est la conséquence d'une différence des caractéristiques productives des candidats autres que celles mesurées dans l'enquête, ou d'une discrimination à l'embauche ou bien même d'une autocensure des candidats à l'embauche.

### 1.3 Les travaux empiriques sur la discrimination liée au lieu de résidence

Comme nous l'avons déjà indiqué, les discriminations sur le marché du travail font l'objet de nombreuses investigations scientifiques qui utilisent globalement deux principales méthodes d'analyse : les analyses sur des données d'enquête et les analyses sur des données expérimentales (le *testing*). Les analyses sur des données d'enquête peuvent à leur tour être partagées en deux catégories : les mesures subjectives (discrimination ressentie) et les mesures objectives qui cherchent à évaluer l'effet de la discrimination sur la situation sur le marché du travail (être en emploi ou non, salaires...) des individus (Cediey et *al.*, 2007). Ces analyses portent notamment sur les discriminations salariales et d'accès à l'embauche.

En ce qui concerne les discriminations salariales, alors qu'il existe une abondante littérature nationale et internationale visant notamment les différences hommes-femmes (Oaxaca, 1973; Miller, 1987 ; Kim et Polachek, 1994 ; Hellerstein et *al.*, 1999 ; Meurs et Ponthieux, 2000, 2006 etc.) ou les écarts entre les individus d'origines ethniques différentes (Boumahdi et Giret, 2005 ; Aeberhardt et Pouget, 2010 ; Belzil et Poinas, 2010 ; Altonji et Blank 1999), les études qui prennent en compte le lieu de résidence pour expliquer les écarts de salaires entre les individus sont relativement peu nombreuses et demeurent assez récentes.

En France, Aeberhardt et *al.* (2010a) introduisent pour la première fois des variables liées au lieu de résidence des individus (dans une ZUS ou en Île-de-France) dans la décomposition des écarts d'accès à l'emploi et des salaires observés entre les Français natifs et les Français ayant au moins un parent originaire d'Afrique. Ils montrent que la part inexpliquée des écarts d'emploi est plus prononcée qu'au niveau salarial. Ils ne trouvent pas d'impact des variables liées à la résidence dans une ZUS ou en Île-de-France sur les écarts salariaux mais seulement sur les écarts d'emploi. Rathelot (2010a, 2010b) confirme ces résultats sur des données de l'enquête *Emploi*. Aeberhardt et *al.* (2010b) trouvent sur les mêmes données des écarts de salaires expliqués totalement par des différences de caractéristiques individuelles (comparaison d'individus originaires du Maghreb/Europe du sud *versus* Français de souche). Le lieu de résidence (province/Ile-de-France, ZUS/hors-ZUS) semble affecter de la même manière les salaires des différents groupes analysés. Enfin, Couppié et *al.* (2010) étudient les écarts de salaires entre des jeunes résidant dans des zones urbaines sensibles (ZUS) et des jeunes résidant hors ZUS, dans des unités urbaines qui comprennent des ZUS. Les barrières à l'accès aux emplois qualifiés (notamment aux emplois de cadre) expliquent deux tiers de la

différence salariale observée entre les deux populations. Les écarts inexpliqués pouvant être attribués à la discrimination salariale, sont par ailleurs faibles.

Toutes ces études indiquent que, s'il existe une discrimination liée au lieu de résidence sur le marché du travail français, elle est plus présente à l'entrée dans l'emploi qu'au niveau salarial. Cela ouvre la voie des travaux sur la discrimination liée au lieu de résidence sur l'accès à l'embauche. Aux Etats-Unis, Bertrand et Mullainathan (2004) utilisent la méthode du *testing* afin de mesurer les effets croisés du lieu de résidence et de l'origine sur les chances d'accès à l'emploi. Ils montrent que vivre dans un quartier favorisé impacte de même manière les candidats d'origine ethnique différente, augmentant les chances d'être contacté par les recruteurs. En France, un travail de Duguet *et al.* (2010a) mettait en évidence un effet significatif du lieu de résidence indépendamment de l'origine pour la profession de comptable. Petit *et al.* (2014) confirment cet effet pour les serveurs tandis que pour les informaticiens, L'Horty *et al.* (2012) trouvent un effet de la localité de résidence plus marqué pour les femmes d'origine française.

La mesure de la discrimination à travers des analyses sur le sentiment de discrimination apparaît comme complémentaire aux analyses sur des données objectives car elle permet de prendre en compte une variable inobservée (le ressenti de discrimination) dans les autres types d'analyses. Elle consiste à approcher la discrimination à travers les déclarations des individus en termes d'expériences auto-reportées et de représentation et/ou témoignages de discrimination. En France, les enquêtes qui introduisent ce type de données montrent notamment que les immigrés, les descendants d'immigrés de nationalité française, les jeunes et les femmes se déclarent plus fréquemment être victimes de situations racistes, avoir subi un traitement négatif et/ou ont eu à faire face à une discrimination à l'embauche (Algava et Bègue, 2006 ; Beauchemin *et al.* 2010 ; CNCDH, 2010 ; Céreq, 2008). Les minorités « les plus visibles » se déclarent les premières à être victimes des discriminations, ces minorités résidant souvent dans des quartiers moins favorisés (Beauchemin *et al.*, 2010).

Algava et Bègue (2006), montrent sur des données de l'enquête *Histoire de vie* qu'un tiers des individus interrogés déclarent avoir connu des attitudes ou traitements négatifs ce qui représente, à l'échelle de la France entière, près de 15 millions de personnes. Par ailleurs, les auteurs indiquent une proportion nettement plus élevée du sentiment de discrimination chez les jeunes (49 % des personnes sont âgées de 18 à 24 ans), notamment chez ceux d'origine africaine (34 % des immigrés et 44 % des descendants d'immigrés) qui se trouvent

surreprésentés parmi la population vivant en zones urbaines sensibles. Joseph et *al.*, (2010), à l'aide des données de l'enquête *Génération* 1998 du Céreq, montrent que les jeunes d'origine étrangère (qui sont généralement issus de quartiers défavorisés) se déclarant victimes de discrimination apparaissent surreprésentés dans certaines trajectoires marquées par le chômage et la précarité. Beauchemin et *al.* (2010) étudient le sentiment de discrimination des individus sur des données de l'enquête *Trajectoires et Origines* 2008. Ils essaient d'apprécier l'influence des différents facteurs sur le sentiment de discrimination, *toutes choses égales par ailleurs*. Le lieu de résidence semble être plus important pour les individus dont les deux parents sont immigrés, s'élevant à hauteur de 15% parmi les critères énoncés. Enfin, Brinbaum et Guégnard (2011) étudient sur des données de l'enquête *Génération* 2004, le lien entre le lieu de résidence (notamment vivre en ZUS) et le sentiment de discrimination à l'embauche des jeunes. Ils montrent que le sentiment de discrimination à l'embauche apparaît trois fois plus élevé pour les habitants d'une zone urbaine sensible (34 %).

Tableau 1 : Indicateurs d'insertion professionnelle comparés entre les cohortes 1998 et 2007<sup>2</sup>

		Taux d'emploi à trois ans			Ont connu plus d'un an de chômage sur trois ans de vie active		
		Cohorte 1998	Cohorte 2007	Évolution	Cohorte 1998	Cohorte 2007	Évolution
Hommes	ZUS	77	60	- 17	22	39	+ 17
	Hors ZUS	85	75	- 10	12	21	+ 9
Femmes	ZUS	68	62	- 6	27	32	+ 5
	Hors ZUS	80	74	- 6	16	17	+ 1
<b>Ensemble</b>	<b>ZUS</b>	<b>73</b>	<b>61</b>	<b>- 12</b>	<b>24</b>	<b>35</b>	<b>+ 11</b>
	<b>Hors ZUS</b>	<b>82</b>	<b>75</b>	<b>- 7</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>+ 5</b>
Non diplômés	ZUS	57	42	- 15	36	55	+ 19
	Hors ZUS	65	55	- 10	30	43	+ 13
Diplômés du secondaire	ZUS	76	61	- 15	23	35	+ 12
	Hors ZUS	79	67	-12	16	21	+ 5
Diplômés du supérieur	ZUS	87	83	- 4	11	15	+ 4
	Hors ZUS	90	85	- 5	8	11	+ 3

Source : Bref de Céreq numéro 309 du 2013, enquêtes *Génération* 1998 et 2007 à trois ans, Céreq - partenariat Secrétariat général du comité interministériel des villes.

<sup>2</sup> Ce tableau est issu du rapport « Bref » du Céreq numéro 309 du 2013 réalisé par Thomas Couppié et intitulé : « Insertion des jeunes issus de quartiers sensibles : les hommes doublement pénalisés ».

En outre, Thomas Couppié (2013) montre que « les jeunes issus des zones urbaines sensibles connaissent depuis dix ans des difficultés d'insertion croissantes ». Il indique que : « au-delà d'origines sociales défavorisées et de faibles niveaux de formation, ils semblent plus qu'hier pâtir de *l'effet quartier* ». Le bilan dressé sur les difficultés d'insertion des jeunes résidents des zones urbaines sensibles concerne trois cohortes<sup>3</sup> (1998, 2004 et 2007) qui ont été suivies pendant leurs trois premières années sur le marché du travail. Ce bilan est résumé dans le Tableau 1, qui est issu du rapport du Céreq (2013).

Comme indiqué par l'auteur, nous assistons à une dégradation des conditions d'accès à l'emploi entre les cohortes 1998 et 2007. La part des individus en emploi trois ans après la sortie de formation diminue de 12 points (de 73 % à 61 %) alors que la part des individus qui ont connu plus d'un an de chômage augmente de 11 points (de 24 % à 35 %),

En isolant l'effet propre au quartier des autres effets propres aux inégalités sociales sur l'accès à l'emploi, l'auteur montre des effets résiduels, dont les effets territoriaux, renforcés au fil du temps notamment pour les hommes et les non-diplômés (Tableau 2).

Tableau 2 :

Taux d'emploi trois ans après la sortie : décomposition de l'écart ZUS-autres jeunes urbains<sup>4</sup>

	Cohorte	Ecart observé	Ecart expliqué	Ecart résiduel
Hommes	1998	- 8	- 6	- 2
	2007	- 16	- 10	- 6
Femmes	1998	- 12	- 8	- 4
	2007	- 12	- 12	0
<b>Ensemble</b>	<b>1998</b>	<b>-10</b>	<b>- 7</b>	<b>- 3</b>
	<b>2007</b>	<b>- 14</b>	<b>- 11</b>	<b>- 3</b>
Non diplômés	1998	- 8	- 3	- 5
	2007	- 13	- 5	- 8
Diplômés du secondaire	1998	- 3	- 2	- 1
	2007	- 7	- 4	- 3
Diplômés du supérieur	1998	- 3	- 1	- 2
	2007	- 2	- 4	2

Source : Bref de Céreq numéro 309 du 2013, enquêtes Génération 1998 et 2007 à trois ans, Céreq - partenariat Secrétariat général du comité interministériel des villes.

<sup>3</sup> « La cohorte désigne un groupe d'individus suivis dans le temps, ici les jeunes sortis une même année de formation initiale et interrogés sur leurs premières années de vie active dans le cadre des enquêtes Génération du Céreq » (Céreq, 2013).

<sup>4</sup> Ce tableau est issu du rapport « Bref » du Céreq numéro 309 du 2013 réalisé par Thomas Couppié et intitulé : « Insertion des jeunes issus de quartiers sensibles : les hommes doublement pénalisés ».

### 1.4 Démarche de cette thèse

#### *Motivations et objectifs*

Dans cette thèse de doctorat, nous nous intéressons à un effet de quartier particulier, la discrimination liée au lieu de résidence.

Nous souhaitons contribuer à la littérature croissante sur la discrimination sur le marché du travail et, ce faisant, à la lutte contre les discriminations. Nous voulons pousser la réflexion sur la discrimination en soulignant l'importance et l'effet de la discrimination liée au lieu de résidence sur la situation sur le marché du travail des individus. Il importe de porter l'analyse de ce type de discrimination à tous ces niveaux, à partir du ressenti des discriminations sur le marché du travail, à l'évaluation de la discrimination dans l'accès à l'embauche ainsi qu'après le processus d'embauche (discrimination salariale).

**Quel est le rôle de la discrimination liée au lieu de résidence dans la réussite des individus sur le marché du travail? Peut-on parler d'une discrimination dans l'accès à l'embauche ou d'une discrimination salariale liée au lieu de résidence des individus ? Dans quelle mesure le lieu d'habitation peut-il influencer le ressenti de discrimination sur le marché du travail ? Dans quelle mesure peut-il affecter les chances de réussite professionnelle des individus ?** Telles sont les questions au cœur de la problématique que nous traitons dans le cadre de cette thèse.

*Dans une première phase* de notre étude, nous proposons une analyse de la littérature théorique et empirique, nationale et internationale relative à cette question. Le premier Chapitre exposera donc les fondements théoriques et les mécanismes qui expliquent la relation entre localisation résidentielle et situation sur le marché du travail. Nous détaillons aussi les différentes méthodes d'analyse de la discrimination sur le marché du travail avec leurs points forts et leurs limites. Enfin, nous exposerons les différents travaux relatifs à ce sujet.

*Dans une deuxième phase (Chapitres 2, 3 et 4)*, nous apporterons des éléments d'évaluation et d'étude empiriques relatifs au sentiment de discrimination à l'entrée sur le marché du travail, à la discrimination potentielle dans l'accès à l'embauche et après l'embauche (discrimination salariale). Nos éléments d'évaluation mobilisent des bases de données issues d'enquêtes disponibles, ainsi que des données expérimentales. L'organisation de ces trois chapitres se justifie par le type de données utilisées dans nos analyses.



En effet, l'organisation aurait pu suivre une logique chronologique relative au marché du travail : commencer avec l'analyse de la discrimination ressentie à l'entrée sur le marché du travail ; continuer avec l'analyse de la discrimination dans l'accès à l'embauche ; puis finir avec l'analyse de la discrimination après le processus d'embauche, dans les salaires. Toutefois, nous choisissons d'utiliser une logique liée au type de données et aux méthodes d'analyses utilisés. Nos analyses portent sur deux types de données : des données subjectives (le ressenti de discrimination) et des données objectives. Nous présentons d'abord l'analyse sur le premier type de données d'enquête, liée au sentiment de discrimination. Nous continuons avec les deux autres analyses qui utilisent des données objectives. Nous exposons d'abord une étude sur des données d'enquête (portant sur la discrimination salariale). Nous présentons ensuite une étude sur des données expérimentales, issus d'une campagne de *testing* portant sur la discrimination dans l'accès à l'embauche.

### *Plan de la thèse*

Le plan de cette thèse de doctorat est le suivant.

Dans *le premier Chapitre* nous dressons une revue de littérature sur la problématique de la discrimination en raison du lieu de résidence sur le marché du travail. Nous présentons dans un premier temps le rôle du territoire au travers des effets de quartiers qui affectent les chances de réussite sur le marché du travail des individus. Suivant la classification des effets de quartiers faite par Manski (1993), nous montrons que le contexte géographique dans lequel se situent les individus affecte leur situation sur le marché du travail à travers des externalités pouvant être classés en trois grandes catégories : effets de quartier endogènes, effets de quartier exogènes (ou effets contextuels) et effets de quartier corrélés. Nous consacrons la deuxième partie de ce chapitre à la problématique de la discrimination liée au lieu de résidence sur le marché du travail. Après avoir apporté quelques éléments de définition, nous exposons les fondements théoriques de la discrimination sur le marché du travail. Ensuite, nous abordons la problématique des dispositifs visant à prévenir et corriger les discriminations en passant par le cadre juridique et législatif, les institutions et les politiques publiques correspondantes. Nous détaillons par la suite les différentes méthodes d'analyse de la discrimination en indiquant leurs points forts et leurs limites. Nous montrons que, lorsque l'on cherche à mesurer les discriminations salariales, les méthodes les plus répandues sont les méthodes de décomposition initialement développées par Oaxaca (1973) et Blinder (1973).



En revanche, lorsque l'on cherche à mesurer la discrimination dans l'accès à l'embauche, la méthode la plus adaptée semble être le *testing*, une méthode purement expérimentale (Petit, 2003). Enfin, nous exposons les différents travaux empiriques, nationaux et internationaux, relatifs à la discrimination liée au lieu de résidence sur le marché du travail.

Après avoir exposé ces éléments de littérature autour de la problématique de la discrimination liée au lieu d'habitation des individus, nous apporterons des éléments d'évaluation et d'étude empiriques de ce type de discrimination. Nous précisons à l'issue du chapitre de littérature qu'alors que la perception par les individus de l'existence d'une discrimination peut modifier leurs comportements professionnels, éducatifs ou de localisation, les analyses traditionnelles des discriminations n'intègrent pas ce fait. L'anticipation d'une discrimination réelle ou supposée sur le marché du travail peut donc avoir des effets négatifs sur les populations en cause. Puisque ces personnes s'attendent à des retours faibles sur leur investissement dans leur capital humain, ils ont donc la tendance à sous-investir. De plus elle peut conduire à des pratiques d'autocensure ayant comme conséquence l'obtention d'emplois de moindre qualité (Coate et Loury, 1993).

Ainsi, dans *le deuxième Chapitre* nous nous intéressons au sentiment de discrimination sur le marché du travail des individus et notamment sur le lien existant entre ce ressenti et ses différents déterminants de façon à distinguer l'effet spécifique de la localisation résidentielle des individus. Pour ce faire, nous mobilisons les informations contenues dans l'enquête longitudinale *Génération 2004* à 3 ans, enrichie avec les données sur la localisation résidentielle d'individus. Afin de prendre en compte le contexte socio-économique du lieu de résidence, nous utilisons les données à l'IRIS (quartier de résidence) contenues dans le *Recensement de la population 2007*.

Dans un premier temps, nous caractérisons les jeunes sortants du système scolaire en 2004 en fonction de leur sentiment de discrimination, de leur quartier de résidence et de leur situation sur le marché du travail 3 ans plus tard. Dans un deuxième temps, nous cherchons à voir s'il y a un effet potentiellement distinct du lieu de résidence sur le ressenti d'être ou non victime de discrimination sur le marché du travail et, si oui, à quantifier cet effet *toutes choses étant égales par ailleurs*.

Nous montrons qu'il existe une séparation territoriale entre les individus qui s'estiment victimes de discriminations par rapport à ceux qui ne s'estiment pas victimes. Alors que les individus qui ne s'estiment pas être victimes de discriminations proviennent en plus grande proportion de quartiers favorisés, les individus qui s'estiment victimes de discriminations

semblent être concentrés dans des quartiers ayant des caractéristiques socio-économiques défavorables. Par ailleurs, les individus de ces quartiers se trouvent plus souvent en situation précaire sur le marché du travail que les autres individus.

Le principal critère de discrimination avancé par les individus, l'origine ethnique, semble être corrélé avec le sentiment de discrimination liée à la localisation résidentielle des individus et il s'avère alors important de démêler les effets propres au quartier de résidence des effets propres à l'origine ethnique ou à d'autres déterminants. A l'aide d'une modélisation logistique, nous montrons que les deux déterminants influencent de manière similaire mais distincte le ressenti de discriminations : habiter dans un quartier défavorisé ou avoir une origine étrangère augmente le sentiment des individus d'être discriminés sur le marché du travail.

Habiter dans un quartier défavorisé augmente donc le sentiment de discrimination sur le marché du travail des individus. Pour autant, ce résultat ne prouve pas la discrimination au sens strict. Peut-on parler d'une discrimination salariale liée au lieu de résidence des individus ? Y a-t-il une discrimination dans l'accès à l'embauche en raison de la localisation résidentielle des individus ? Telles sont les questions auxquelles nous essayons de répondre dans les deux chapitres suivants.

Dans *le troisième Chapitre* de cette thèse, nous nous intéressons à la discrimination salariale des individus en lien avec leur quartier d'habitation. Plus précisément, nous cherchons à savoir si le quartier d'appartenance des individus permet ou non d'expliquer les inégalités salariales observées et, le cas échéant, nous cherchons à quantifier son importance. Les données mobilisées sont issues de deux bases de données : l'enquête *Génération 2004* à 3 ans, enrichie avec les données sur la localisation résidentielle des individus et le *Recensement de la population 2007*.

Afin de mettre en évidence un lien entre le lieu de résidence et les écarts de salaires, nous comparons des individus qui résident dans des quartiers évalués comme « défavorisés » avec d'autres ne résidant pas dans ce type de quartier. Pour identifier ces quartiers considérés comme défavorisés ou non défavorisés, nous construisons un indicateur synthétique qui permet de mesurer la composition socio-économique du quartier. Cet indicateur est construit à l'aide d'une analyse en composantes principales (ACP) dans laquelle nous introduisons plusieurs caractéristiques socio-économiques des quartiers telles que le taux de chômage, la part des individus sans diplôme ou diplômés du supérieur, la part des logements HLM, etc.

En ce qui concerne la mise en évidence d'une potentielle discrimination salariale, nous utilisons une méthode de décomposition des écarts de salaires proposée par Neuman et Oaxaca (2004). Notre analyse est confrontée à deux biais de sélection potentiels. D'un côté, il existe un probable biais de sélection lié au choix du lieu de résidence effectué par les jeunes concernés. D'un autre côté, il existe un biais de participation à l'emploi, lié au fait que l'on observe les salaires uniquement pour les jeunes qui sont effectivement en emploi. Pour prendre en compte ces deux biais de sélection, nous mobilisons d'abord deux modélisations de type *probit* afin d'estimer la probabilité d'habiter dans un quartier défavorisé et la probabilité d'être en emploi. Ensuite, nous calculons des termes de correction qui sont introduits dans les équations de salaires pour chacun des deux groupes de jeunes, c'est-à-dire ceux qui habitent dans des quartiers défavorisés et ceux qui habitent dans des quartiers non considérés comme tels. Les résultats de nos décompositions des écarts de salaires après la correction du biais de sélection liée à la participation au marché du travail n'indiquent pas l'existence d'une potentielle discrimination salariale. En revanche, lorsque l'on contrôle le biais de tri dans l'espace des individus, nous trouvons un écart « non-expliqué » significatif pour les femmes de notre échantillon qui suggère donc une éventuelle discrimination relative au lieu de résidence. Ne pas tenir compte de ce biais de sélection semble conduire à surestimer le rôle des caractéristiques individuelles et à sous-estimer le rôle de la discrimination dans les écarts de salaires des femmes.

Etant donnée la limite principale des données issues des enquêtes ou de sources administratives (hétérogénéité inobservée) et afin de mesurer l'effet de la discrimination à l'embauche en raison du lieu de résidence *toutes choses égales par ailleurs*, l'outil le plus propice est une approche purement expérimentale (Petit, 2003).

En vertu de cela, *le quatrième et dernier Chapitre* de cette thèse présente une expérience contrôlée permettant de contrôler complètement l'hétérogénéité inobservée. L'objectif est de mesurer la discrimination en raison du lieu de résidence en considérant plusieurs échelles spatiales de façon à distinguer l'effet de la réputation du département, celui de la localité et celui du quartier. La campagne de *testing* a été menée en Ile-de-France sur la période octobre 2011 à février 2012.

Lors d'une campagne de *testing*, le taux de réponse des candidats est l'instrument utilisé pour comparer l'accès aux entretiens d'embauche des différents candidats. Une approche originale et complémentaire à cette méthode est d'examiner également s'il existe une discrimination dans l'ordre des réponses faites aux candidats. Cette information additionnelle vient compléter l'analyse des taux de réussite de candidats et fournit une « image » plus claire de

l'ampleur de la discrimination. Le champ est donc celui des entreprises qui ont répondu positivement aux candidats afin de voir s'il y a des préférences pour tel ou tel candidat. L'analyse de l'ordre des réponses aux candidats trouve sa pertinence dans le fait que les candidatures sont envoyées aux employeurs par rotation systématique pour éviter d'influencer le choix des entreprises pour un candidat particulier.

Pour mener cette étude, nous avons construit six profils de demandeurs d'emploi : six jeunes hommes d'origine française ayant des caractéristiques productives similaires et qui diffèrent uniquement par une caractéristique non productive qui est leur lieu de résidence. Nous avons choisi deux professions en tension du secteur de la restauration, les serveurs et les cuisiniers, pour deux niveaux de qualification (CAP ou Baccalauréat professionnel). Au cours de la période indiquée auparavant, 2 988 candidatures ont été envoyées en réponse à tous les postes vacants correspondant au profil de nos candidats et situés en Ile-de-France.

Les taux de réponses reçues par les candidats ont été analysés de façon statistique et économétrique tout en contrôlant par la distance des emplois et par les attributs des postes à pourvoir et des entreprises. Une analyse complémentaire de l'ordre des réponses aux candidats a été menée par la suite, afin de rendre compte d'une potentielle préférence des employeurs dans leurs démarches de contact de demandeurs d'emplois.

Les résultats mettent en évidence un effet déterminant du département de résidence, très marqué dans le cas de la Seine-Saint-Denis, sur les chances d'accès à l'embauche des individus. Cet effet existe aussi, dans une mesure plus faible, au niveau de la réputation du quartier de résidence des candidats. Les deux effets se cumulent dans certains cas et se compensent dans d'autres. Ainsi, habiter un quartier défavorisé est moins préjudiciable lorsque l'on réside dans un département défavorisé tel que celui de la Seine-Saint-Denis.

Par ailleurs, au-delà des simples comparaisons des taux de réussite des candidats nous avons mis en évidence une discrimination encore plus profonde révélée par l'ordre de réponse aux demandeurs d'emploi. Cette analyse nous a permis aussi de révéler la présence de la discrimination là où la mesure standard de la discrimination ne l'a pas fait. C'est le cas, par exemple, du couple de candidats aux postes de serveur (niveau BAC) habitant dans des quartiers défavorisés dans les deux départements respectifs. Alors que le coefficient de discrimination standard apparaît statistiquement non significatif, l'analyse de l'ordre des réponses faites aux candidats révèle une nette préférence pour le candidat résidant dans un quartier défavorisé à Paris par rapport à son homologue de la Seine-Saint-Denis. L'évaluation des préférences dans l'ordre dans lequel les demandeurs d'emploi sont contactés par les

recruteurs peut donc contribuer à l'amélioration de l'évaluation des discriminations dans l'accès aux entretiens d'embauche.

*Les chapitres composant cette thèse* de doctorat sont complémentaires sur plusieurs points. D'abord, la complémentarité existe dans le niveau auquel nous analysons et mesurons la discrimination. Nous débutons avec une analyse sur le ressenti de discrimination sur le marché du travail des individus. Nous continuons avec une analyse de la discrimination à l'emploi (discrimination salariale) et dans le processus d'embauche (accès à l'embauche). Ensuite, la complémentarité porte sur les sources de données et de méthodes utilisées (des données d'enquêtes ou administratives et des données expérimentales). Enfin, la complémentarité existe aussi dans la couverture géographique de nos études. Si les travaux des Chapitres 2 et 3 correspondent à des opérations de recherche de couverture nationale, le travail qui fait l'objet du dernier chapitre a une couverture géographique régionale (Ile-de-France).

Cette thèse de doctorat est composée de quatre chapitres complémentaires. Le premier chapitre introduit notre sujet de recherche, nous apporte le cadre théorique et empirique dans lequel il s'inscrit, nous renseigne sur les méthodes d'analyse pouvant être utilisées et sur les travaux existants sur le sujet. Les trois autres chapitres apportent des éléments d'évaluation empirique de la discrimination liée au lieu de résidence. Chacun de ces trois chapitres contient des recommandations de politiques publiques basées sur les conclusions des études. Une section dédiée aux recommandations de politiques publiques tirées des résultats obtenus dans cette thèse est présente aussi dans la conclusion générale.

# Chapitre 1

## Lieu de résidence et discrimination sur le marché du travail : revue de littérature

### Sommaire

---

<b>Introduction .....</b>	<b>30</b>
<b>1.1 Le contexte local et ses externalités sur le marché du travail .....</b>	<b>31</b>
1.1.1 Les effets de quartier endogènes .....	31
1.1.2 Les effets de quartier exogènes ou contextuels .....	35
1.1.3 Les effets de quartier corrélés .....	37
<b>1.2 La discrimination liée au lieu de résidence sur le marché du travail .....</b>	<b>45</b>
1.2.1 Approches théoriques de la discrimination sur le marché du travail .....	46
1.2.2 Comment prévenir et corriger les discriminations ? .....	66
1.2.3 Méthodes d'évaluation de la discrimination et stratégies économétriques .....	76
<b>Conclusion .....</b>	<b>98</b>

---

## Introduction

L'endroit où l'on habite génère des externalités déterminantes sur la situation sur le marché du travail des individus. Vivre dans certains quartiers considérés comme défavorisés ou stigmatisés peut affecter négativement les chances de réussite sur le marché du travail des individus. Ce fait est relativement connu et communément admis mais c'est moins le cas des mécanismes à travers lesquels le lieu de résidence génère ces externalités. Traditionnellement, la littérature urbaine et spatiale avance quatre grands types d'explications, afin d'expliquer les disparités locales d'accès à l'emploi des individus :

- Les effets de composition dans la population locale pouvant à leur tour être renforcés par des effets de *ségrégation résidentielle*.
- Le *skill mismatch*, c'est-à-dire l'inadéquation entre la structure des qualifications offertes et demandées sur un territoire donné.
- Le *spatial mismatch* c'est-à-dire la déconnexion physique entre les lieux de résidence et d'emploi, compte tenu des infrastructures de transport.
- La discrimination en raison du lieu de résidence, c'est-à-dire des préférences discriminatoires de la part des employeurs pour certains territoires.

Chacun de ces quatre types d'explications qui ne sont pas mutuellement exclusifs (L'Horty, et al., 2012) est détaillé dans ce chapitre, avec un accent particulier sur le dernier mécanisme, la discrimination liée au lieu de résidence, qui représente le cœur de cette thèse de doctorat.

Dans une première partie, nous présentons les mécanismes à travers lesquels le lieu de résidence peut affecter les individus sur le marché du travail. Nous partons de la classification des effets de quartier en effets endogènes, exogènes et corrélés (Manski, 1993). Nous montrons que le quartier de résidence peut affecter de manière endogène la situation de ses habitants à travers plusieurs mécanismes comme le processus de socialisation (effets de pairs et normes sociales), les réseaux sociaux, l'exposition à la délinquance ou violence... Nous présentons ensuite les effets de quartier exogènes ou « contextuels » qui apparaissent lorsque les attitudes ou comportements des individus varient avec certaines caractéristiques exogènes du groupe (tels que la religion, l'origine ethnique etc). Enfin, dans le cadre des effets corrélés de quartier, nous présentons la problématique de la qualité de services disponibles localement, les hypothèses de *skill mismatch* et de *spatial mismatch* ou encore la discrimination en raison du lieu de résidence.

Nous consacrons la deuxième partie de ce chapitre au mécanisme de la discrimination en raison du lieu de résidence. Après avoir apporté des éléments de définition de la discrimination nous présentons les approches théoriques de la discrimination en passant par les modèles de discrimination par « le goût » de Becker (1957) et de discrimination statistique de Arrow (1972 et 1973) et Phelps (1972) ainsi que par la théorie de *spatial mismatch* par « redlining » (Zenou, 2002). Le cadre juridique et législatif, les institutions et les politiques publiques visant à prévenir et corriger les discriminations sont abordées par la suite.

Nous présentons ensuite les méthodes d'évaluation de la discrimination sur le marché du travail. Nous commençons avec les méthodes de décomposition des écarts salariaux ou des emplois observés entre deux populations. La méthode du *testing* est détaillée ensuite. Le problème posé par l'endogénéité du lieu de résidence et les stratégies de traitement proposées dans la littérature font aussi partie de cette sous-section. Enfin, nous dressons une revue de littérature des travaux existants sur la discrimination sur le marché du travail liée au lieu de résidence des individus. Comme nous le verrons, les travaux sur la question sont encore peu nombreux.

## **1.1 Le contexte local et ses externalités sur le marché du travail**

Le contexte local dans lequel se situent les individus affecte leur situation sur le marché du travail. La ségrégation résidentielle qui se traduit par une concentration des populations les plus fragiles dans les mêmes quartiers, génère des externalités négatives pour les habitants de ceux-ci. Ces externalités représentées par les effets de quartier peuvent être classés en trois grandes catégories : endogènes, exogènes (ou effets contextuels) et corrélés (Manski, 1993).

### **1.1.1 Les effets de quartier endogènes**

Les effets de quartier « *endogènes* » nommés aussi des « *effets de voisinage* » apparaissent lorsque les attitudes ou comportements des individus varient en fonction du comportement du groupe auquel ils appartiennent.

Le comportement d'un individu est donc influencé par celui des autres, tout comme son propre comportement influe celui des autres. C'est pour cette raison que ces effets sont nommés aussi des « effets de voisinage ». Les changements observés dans un voisinage



peuvent être la conséquence d'une variation dans le comportement d'un seul individu, *via* un effet multiplicatif qui peut être assimilé à une externalité sociale.

Dans la catégorie d'effets de quartier endogènes nous pouvons énoncer les différents mécanismes suivants (Galster, 2012) :

- Le processus de socialisation (effets de pairs et normes sociales).
- Les réseaux sociaux.
- L'exposition à la délinquance ou violence.
- La compétition et la « frustration relative à la privation » de ressources limitées.

#### *1.1.1.1 Le processus de socialisation*

Le processus de socialisation englobe les interactions sociales et les normes sociales que nous développons par la suite.

##### *Les interactions sociales – effets de pairs*

Les effets de pairs se manifestent lorsque les actions d'un individu sont influencées par les actions ou les caractéristiques d'un groupe de référence. Les comportements d'individus peuvent varier en fonction des comportements et attitudes d'autres individus du voisinage, considérés comme des modèles (ou des pairs). Nous pouvons donner ici l'exemple des interactions familiales entre enfants et adultes : les enfants assimilent généralement les comportements des adultes de leur famille ou de leur voisinage.

Si on prend le cas de jeunes, lorsqu'ils vivent dans un milieu avec une grande part d'individus faiblement diplômés, ils peuvent sous-estimer les rendements de l'éducation en pensant qu'il n'y a pas de véritable avantage à s'éduquer. En externalisant au comportement des jeunes sur le marché du travail, si la majorité des adultes qui les entourent ne travaillent pas, les jeunes peuvent être enclins à ne pas avoir des comportements responsables (Wilson, 1987).

##### *Les normes sociales*

Les normes sociales rentrent dans le cadre d'effets par le processus de socialisation, conditionnellement à l'existence d'un certain seuil d'individus les ayant déjà acquises. Elles n'ont de conséquences notables pour les individus d'une communauté que si ce seuil minimum est atteint (Galster, 2012).

Nous pouvons donner l'exemple de la « théorie épidémique des ghettos » développée par Crane (1991). Partant de son hypothèse de base que les problèmes sociaux sont contagieux et qu'ils se transmettent par l'influence des pairs, il analyse les effets de voisinage sur le

décrochage et la grossesse chez les adolescentes. Il montre que « la propension » d'un individu d'avoir un certain comportement dépend de la proportion d'individus affichant déjà ce comportement dans le quartier. Les adolescentes sont exposées à une forte augmentation du risque de décrochage et d'avoir un enfant dans les quartiers défavorisés et dans les grandes villes touchés par ce phénomène.

En d'autres termes, les individus qui interagissent régulièrement avec d'autres individus ayant un comportement déviant peuvent avoir une forte probabilité de percevoir ce comportement « hors-norme » comme la « norme à suivre » et adopter eux-mêmes un tel comportement. Les individus peuvent être encouragés à se conformer aux normes sociales locales véhiculées par des modèles de voisinage et d'autres pressions sociales (Galster, 2012).

Les problèmes sociaux peuvent affecter les enfants et les adultes mais les mécanismes par lesquels ils se propagent peuvent être différents. Reprenons l'exemple des interactions familiales : la relation parent-enfant peut être relativement plus importante pour les enfants que pour les adolescents. En ce qui concerne les adultes, ils peuvent s'influencer moins directement par les normes sociales (Crane, 1991).

#### **1.1.1.2 Les réseaux sociaux**

Des aspects de plus grande échelle de la structure sociale peuvent impacter les individus d'une communauté (Granovetter, 1973). Ils peuvent être influencés par la diffusion ou communication de l'information et des ressources de divers types transmises par les voisins.

La structure des réseaux sociaux peut impliquer des «liens forts» et / ou «liens faibles» (Granovetter, 1973 ; Galster, 2012). Granovetter (1973), associe les «liens forts» aux liens familiaux ou avec les proches et les «liens faibles» aux relations professionnelles. Selon lui, les liens faibles sont indispensables pour les opportunités des individus et pour leur intégration dans les communautés. Ces liens concentrent une plus grande variété informationnelle et mettent en contact des individus qui n'appartiennent pas forcément aux mêmes réseaux.

Ces canaux de communication ou diffusion représentés par les réseaux sociaux peuvent donc jouer un rôle majeur dans la recherche d'emploi (Galster, 2012), une proportion importante d'emplois étant trouvée par contacts personnels (Holzer, 1987). La qualité des réseaux sociaux demeure alors cruciale pour les demandeurs d'emploi car un réseau de moindre qualité, par exemple, est un réseau faible en termes d'informations et d'opportunités.

Les individus habitant dans des quartiers défavorisés qui sont affectés par des taux de chômage élevés, ont vraisemblablement comme source d'information et/ou d'opportunités des réseaux de faible qualité.

Cette défaillance peut être contrecarrée par l'existence d'un réseau plus large que celui de la communauté dans laquelle vivent les individus. Par rapport aux individus qui dépendent du réseau propre au quartier, les individus qui peuvent s'appuyer sur un réseau alternatif ont la possibilité de trouver davantage d'opportunités (en dehors des limites de leur voisinage). L'importance des réseaux propres aux quartiers de résidence dépend alors des connexions que les habitants de ces quartiers détiennent en dehors de ceux-ci.

#### *1.1.1.3 L'exposition à la délinquance ou violence*

Le degré de désordre social comme la délinquance ou violence dans un quartier peut influencer les comportements et les réactions psychologiques des résidents (Galster, 2012). Les victimes directes ou indirectes (comme les témoins, par exemple) peuvent souffrir de dommages psychologiques ou émotionnels qui peuvent affecter leur situation actuelle ainsi que leurs perspectives futures.

L'exposition des enfants ou des jeunes à un tel environnement peut conduire à une acceptation des comportements déviants comme des « choses normales » et peut augmenter la probabilité de s'engager aussi dans une activité criminelle. Par ailleurs, ces types de quartiers n'offrent pas de réseaux sur lesquelles les demandeurs d'emplois peuvent s'appuyer dans leur recherche.

#### *1.1.1.4 La compétition et la « frustration relative à la privation » de ressources locales limitées*

Certaines ressources locales ne sont pas des biens publics ou sont limitées. Ce mécanisme peut influencer les comportements des individus concernés, en les mettant en compétition pour accéder à ces ressources et aux opportunités résultantes. En vertu de ce principe, des « groupes compétitifs » peuvent alors émerger et générer des conflits sociaux.

Par ailleurs, le succès du groupe «gagnant» de cette compétition peut induire un mécontentement ressenti par le groupe « perdant » en raison de la « privation relative<sup>5</sup> » des ressources.

Ce terme, « la privation relative », est aussi utilisé afin d'évoquer le ressenti d'un groupe de population lié à un succès socio-économique acquis par un autre groupe de population (en termes d'opportunités, statut social ou richesse, par exemple) et qu'ils estiment qu'ils devraient détenir aussi. Dans les quartiers marqués par des inégalités sociales, le ressenti de « privation relative » peut alors devenir une source de mécontentement pour les populations défavorisés (Galster, 2012; McCulloch, 2001).

Ce mécanisme est associé aux quartiers favorisés où les individus relativement plus pauvres pourraient percevoir leur situation défavorisée comme une frustration relative à la privation. En effet, bien que la majeure partie des études sur les effets de voisinage indique des effets positifs de des quartiers favorisés, certaines études ont identifié un phénomène contraire. Aux Etats-Unis, Ginther et *al.* (2000) indiquent un niveau d'éducation plus faible pour les jeunes provenant de ménages pauvres qui habitent dans des quartiers favorisés. Sur des données britanniques, Duncan et Jones (1995) et Shouls et *al.* (1996) montrent que les problèmes de santé des personnes pauvres étaient plus problématiques quand ils vivaient dans des zones plus riches, indiquant des mécanismes de compétition et de « privation relative ». En Allemagne, Oberwittler (2007) indique des niveaux plus élevés de « privation relative » pour les adolescents de ménages recevant des aides sociales lorsqu'ils habitent dans des quartiers aisés.

### **1.1.2 Les effets de quartier exogènes ou contextuels**

Manski (1993) indique que les études sur les effets contextuels ont été initiées dans les années 1960 par des sociologues (Coleman et *al.*, 1966; Sewell et Armer, 1966, par exemple) qui cherchaient à comprendre les effets du contexte scolaire et du voisinage sur les jeunes. Par la suite, de nombreuses études empiriques ont étudiés ces effets de quartier sur les comportements des individus (Jencks et Mayer, 1989 ; Mayer, 1991 ; Marpsat, 1999 ; Dietz, 2002). L'auteur utilise la notion des « effets exogènes » comme un synonyme pour la notion des « effets contextuels ».

---

<sup>5</sup> Ce terme (« relative deprivation » en anglais) a été introduit par le sociologue américain Robert K. Merton en 1938 dans son papier "Social Structure and Anomie" - American Sociological Review, 3(5), pp. 672-682 - afin de comprendre la déviance sociale.

Les effets de quartier « *exogènes* » ou « *contextuels* » apparaissent lorsque les attitudes ou comportements des individus varient avec certaines caractéristiques exogènes des individus du voisinage (tels que l'âge, la religion, l'origine ethnique, etc.).

Manski (1993) indique qu'on peut parler d'un effet exogène si, par exemple, la réussite scolaire des jeunes varie selon la composition socio-économique du groupe de référence de l'école. Wilson (1987) indique que le contexte socio-économique du quartier affecte fortement les attitudes, les aspirations et les motivations des habitants. Il montre que ces effets jouent sur la réussite scolaire des individus. Bien qu'aux Etats-Unis il existe une abondante littérature sur le sujet, en France, les études sont moins nombreuses. On peut citer, par exemple, l'étude de Goux et Maurin (2005) qui met en évidence l'effet causal du contexte social sur une partie de l'échec scolaire des jeunes.

Au-delà des effets sur la réussite scolaire, plusieurs autres études ont montré des comportements individuels distincts selon l'origine ethnique, la couleur de peau ou le statut en termes d'emplacement des magasins d'alimentation (Morland et *al.*, 2002 ; Block, Scribner, et DeSalvo, 2004 ; Zenk et *al.*, 2005) ou d'habitudes alimentaires (Diez-Roux et *al.*, 1999). Gallagher (2006, 2007) et Morland et *al.*, (2002) étudient l'impact de variations des effets contextuels sur l'alimentation, la consommation et, *in fine*, sur la santé des individus.

Galster (2012) indique que, *via* des effets contextuels, un individu d'origine étrangère peut désirer vivre à proximité d'autres individus de même origine pour des raisons de solidarité ethnique ou de confort. Inversement, un individu peut avoir un ressenti d'aversion à la proximité d'un quartier donné, en raison de différences raciales, religieuses ou d'autre nature.

Ces deux premiers types d'effets (endogènes et exogènes) correspondent à des effets d'imitation qui sous-tendent les théories de la socialisation ou de la contagion de Crane (1991). Elles se différencient par le fait que dans le cas des effets endogènes la propension d'un individu à adopter un certain comportement dépend du comportement du groupe d'appartenance (d'individus voisins du quartier) alors que dans le cas d'effets exogènes, cette probabilité dépend des caractéristiques moyennes du groupe d'appartenance (d'individus qui composent le quartier).

### 1.1.3 Les effets de quartier corrélés

Les effets de quartier « *corrélés* » apparaissent lorsque les individus d'un même groupe (ou d'un même quartier) ont tendance à se comporter de façon similaire parce qu'ils ont des caractéristiques individuelles similaires ou parce qu'ils sont confrontés à des environnements institutionnels ou d'autre nature similaires. On peut énoncer ici la qualité des services disponibles localement, l'hypothèse de *spatial mismatch* et *skill mismatch* que nous présentons par la suite. La discrimination liée au lieu de résidence fait aussi partie de cette catégorie d'effets de quartiers mais, comme nous l'avons déjà mentionné, ce mécanisme fait l'objet d'une section séparée de ce chapitre.

#### 1.1.3.1 La qualité des services disponibles localement

Un des déterminants du bien-être d'un individu est représenté par la disponibilité et la qualité des services existants au sein de son quartier de résidence ou par la présence des aménités naturelles ou historiques. Certains quartiers sont caractérisés par un nombre plus faible d'institutions privées, à but non lucratif ou publiques, par rapport à d'autres quartiers. Il se peut aussi que ces institutions soient de moindre qualité par rapport à celles d'autres quartiers. Par ailleurs, la qualité des services et installations proposées par les communes ou arrondissements joue aussi.

La qualité des écoles publiques est un bon exemple pour ce type de problème. Une école de moindre qualité affecte les individus dans leurs parcours scolaire et peut entraîner des sentiments de frustration et/ou des situations conflictuelles avec le système scolaire. Par ailleurs, la perception par les employeurs de la qualité des écoles du quartier dans lequel réside un demandeur d'emploi peut générer des préjugés sur le niveau d'éducation et de compétences de celui-ci. La qualité des services disponibles localement peut affecter donc le bien-être et l'employabilité des individus résidants qui sont tous confrontés de manière équivalente à ces difficultés.

#### 1.1.3.2 Le *skill mismatch*

Selon la théorie de « *skill mismatch* » les compétences et les qualifications de la main-d'œuvre d'un territoire donné ne correspondent pas aux besoins des entreprises et/ou des industries existantes localement. Les individus en situation de *skill mismatch* ne peuvent donc

pas prétendre postuler aux offres d'emplois disponibles localement. De manière similaire, les entreprises ne sont pas en mesure de recruter localement si les individus ne correspondent pas à leurs besoins. On parle alors d'un mauvais appariement entre la demande et l'offre en termes de compétences et de qualifications disponibles localement (Jackman et *al.*, 1991 ; Sneessens, 1995 ; Sneessens et Shadman-Mehta, 1995). L'hypothèse de *skill mismatch* peut alors représenter une potentielle explication de la situation sur le marché du travail des populations les plus fragiles (Kasarda, 1989).

Ce domaine d'étude s'est développé depuis la fin des années 1980, surtout aux États-Unis. Carlson et Théodore (1995) essayent de déterminer dans quelle mesure les emplois pourraient être accessibles aux bénéficiaires des aides familiales en fonction des compétences moyennes détenues par ceux-ci. Danziger et Holzer (1997) analysent eux aussi le degré d'accessibilité à l'emploi mais d'une palette plus large de travailleurs défavorisés : les noirs, les individus peu qualifiés (secondaire) et les bénéficiaires de l'aide sociale. Les auteurs des deux études recourent à des simulations qui "matchent" les travailleurs à des emplois (sur la base des compétences et d'autres variables telles que : l'emplacement, le transport, les caractéristiques raciales). Les résultats suggèrent que ces populations fragiles sont confrontés aux plus grandes difficultés afin d'accéder à l'embauche.

Pour Kasarda (1989) l'hypothèse de *skill mismatch* explique la situation sur le marché du travail des noirs. Alors que ceux-ci résident de façon prépondérante dans les centres villes américaines (les ghettos), la proportion d'emplois à basse qualification (d'ouvriers ou d'employés) est en baisse dans ces zones. Inversement, la part des emplois demandant un haut niveau de qualification (emplois administratifs, emplois de manager, par exemple) s'accroît dans les centres villes. Sachant que la plupart des noirs américains sont employés dans les domaines à basse qualification et que les niveaux d'éducation ne s'améliorent que lentement, ce fait conduit à une situation de *skill mismatch* expliquant la précarité sur le marché du travail des individus noir américains.

Ces constats sont confirmés par Bauder et Perle (1999) qui indiquent que les noirs sont désavantagés sur le marché du travail du fait que le niveau de compétences demandé par les recruteurs augmente alors que ces populations se caractérisent par un manque en termes de compétences et de niveaux d'éducation. En revanche, dans une étude portant sur les pays de l'OCDE, Manacorda et Petrongolo (1999) confirment seulement de manière partielle cette hypothèse. Ils indiquent que, à l'exception des travailleurs les moins qualifiés en Grande-Bretagne, les disparités sur le marché du travail ne s'expliquent pas de manière notable par l'hypothèse du *skill mismatch*.



Par ailleurs, Bauder et Perle (1999) montrent que les différences d'emplois entre noirs et blancs s'expliquent par un *skill mismatch* lié fortement au problème de *spatial mismatch*. Ce résultat est confirmé par Houston (2005) en Grande-Bretagne et par Georges et al. (2014) sur des données françaises qui trouvent un renforcement mutuel entre le *skill mismatch* et le *spatial mismatch*. Sur l'ensemble des niveaux de qualification, ils constatent un effet du *skill mismatch* potentiellement très élevé en Ile-de-France mais qui est absorbé par l'effet du *skill mismatch* pour les non qualifiés.

Toutes ces analyses soulignent que le passage dans certaines zones des emplois à base qualification aux emplois qualifiés a un impact négatif sur les travailleurs des minorités. L'emploi peut être disponible localement, mais il est inaccessible aux résidents géographiquement proches mais peu qualifiés (Pastor et Marcelli, 2000).

### 1.1.3.3 Le *spatial mismatch*

Introduite par Kain en 1968, l'hypothèse de *spatial mismatch* énonce un mauvais appariement dans l'espace entre offre et demande de travail qui affecte notamment les populations les plus fragiles. A partir de cette hypothèse, plusieurs auteurs parlent de :

- Détérioration de l'efficacité dans la recherche d'emploi à cause des coûts de prospection générés par la distance aux emplois (Davies et Huff, 1972 ; Rogers, 1997 ; Immergluck, 1998).
- Coûts de transport disproportionnés par rapport au salaire proposé (Brueckner et Martin, 1997 ; Coulson, Laing et Wang, 2001 ; Brueckner et Zenou, 2003).
- Non-incitation à rechercher un emploi bien rémunéré car les loyers sont plus faibles dans les zones mal positionnées par rapport aux emplois, (Smith et Zénou, 2003 ; Patacchini et Zenou, 2005, 2006).

Les premiers travaux qui ont pris en compte le lieu de résidence des noirs et blancs dans les villes américaines afin d'expliquer les différences de taux de chômage entre ceux-ci appartiennent à l'économiste Kain (1968, 1992) et par la suite, aux sociologues Wilson (1987) et Kasarda (1988, 1989). Les auteurs indiquent tous comme source majeure du chômage des individus noirs dans les villes américaines la déconnexion physique entre les lieux potentiels d'emplois et le lieu de résidence. Alors que les employeurs ont eu tendance à se délocaliser dans les banlieues périphériques, les minorités sont restées concentrées dans les ghettos de centres villes américains, donnant lieu à ce que Kain (1968) a nommé « l'hypothèse de *spatial mismatch* ». En effet, comment l'indique l'auteur, le taux de chômage des noirs dans les villes



américaines peut être partiellement attribuable aux changements rapides et défavorables dans la localisation résidentielle et l'emploi. Même si les résidents de certains quartiers détiennent les compétences voire les motivations nécessaires, s'ils se trouvent éloignés des opportunités d'emploi et/ou s'ils ne bénéficient pas d'un accès approprié aux réseaux de transports publics, ils peuvent ne pas trouver des emplois adéquats.

#### *Distance à l'emploi et détérioration de l'efficacité dans la recherche d'emploi*

Davies et Huff (1972), Rogers (1997) ou encore Immergluck (1998), parlent d'une détérioration de l'efficacité dans la recherche d'emploi induite par l'éloignement des individus des opportunités d'emploi. Davies et Huff (1972) indiquent que l'incitation et l'intensité dans la recherche d'emploi peuvent être faibles pour les individus résidant loin des emplois. Ils montrent notamment que la zone de recherche d'emploi que les individus prospectent de manière efficace est un périmètre restreint autour de leur lieu de domicile, même si ce périmètre est caractérisé par des emplois faiblement rémunérés ou de moindre qualité. Rogers (1997) et Immergluck (1998) font valoir que les travailleurs qui résident à proximité de l'emploi sortent plus rapidement du chômage que ceux qui sont éloignés, pour des raisons d'information. Rogers (1997) pose l'hypothèse que l'information disponible sur les emplois vacants décroît avec la distance aux emplois. La prospection pour trouver un emploi devient alors plus inefficace et plus coûteuse avec la distance à l'emploi.

Ces études correspondant au contexte américain, expliquent alors les difficultés d'accès à l'embauche notamment des noirs qui sont concentrés majoritairement dans des « ghettos » des villes des Etats-Unis (Chicago, Detroit ...) loin des opportunités d'emploi (Gobillon et *al.*, 2007).

#### *Coûts de transport et accès à l'emploi*

Les individus qui cherchent un emploi sont soumis à une contrainte budgétaire dont ils doivent tenir compte dans la prospection pour l'emploi.

Les coûts de transport peuvent affecter les individus qui cherchent un emploi sur deux aspects. Ces coûts peuvent affecter premièrement l'intensité dans la recherche d'emploi car ils font partie des coûts de prospection. Par exemple, Smith et Zenou (2003) indiquent qu'une augmentation de l'intensité de recherche d'emploi induit des coûts de transport plus élevés (liés à un nombre plus élevé de voyages) et une perte d'utilité à court terme pour le demandeur d'emploi, bien qu'à long terme une recherche plus intense signifie une augmentation des

chances d'accéder à l'emploi. Patacchini et Zenou (2006) montrent dans une étude en Angleterre que les temps de déplacement plus longs pour rejoindre les centres d'emplois se traduisent par des coûts plus grands conduisant alors à des efforts de recherche plus faibles.

Deuxièmement, les coûts de transport peuvent affecter la décision de sortir du chômage compte tenu de la distance domicile-travail. Si les coûts de transports domicile-travail sont trop élevés par rapport aux salaires proposés, le risque que les individus restent au chômage augmente. Ceux qui ne peuvent pas supporter ces coûts de transport préféreront attendre et restreindre leur recherche d'emploi autour de leur lieu de résidence même si cette zone présente un taux de chômage plus élevé et offre des emplois de moindre qualité (Coulson et al., 2001). Dans ce contexte caractérisé par une déconnexion physique entre lieux d'emploi et lieux de résidence coûteuse en termes de transport, Brueckner et Martin (1997) et Brueckner et Zenou (2003) indiquent eux aussi que les individus peuvent être découragés à accepter un emploi si ces coûts sont trop importants par rapport au salaire proposé. Pour eux, l'origine principale du chômage des individus éloignés des zones d'emplois est représentée par ces coûts associés à la distance.

#### *Loyers et accès à l'emploi*

Smith et Zénou (2003) indiquent qu'un autre frein dans l'incitation de recherche d'emploi et *in fine* de la sortie du chômage des individus habitant dans des zones éloignées d'emploi peut être le coût du logement. Ce coût est en général plus faible dans les zones éloignées de l'emploi. Les chercheurs d'emploi peuvent être moins incités dans leur prospection si la sortie du chômage implique un déménagement vers une zone où les loyers sont plus élevés et un coût additionnel pour déménager. Ils peuvent donc décider de rester au chômage afin de continuer à chercher des opportunités d'emploi à proximité de leur lieu de résidence.

Plus précisément, dans le modèle proposé par Smith et Zénou (2003), les individus doivent faire un arbitrage entre résider à proximité du centre d'emploi sachant que les coûts du loyer sont plus élevés et résider en périphérie sachant que les coûts du loyer sont plus faibles mais que la distance au centre d'emploi nuit à l'intensité de recherche d'emploi. Les auteurs montrent que les chômeurs peuvent valoriser davantage les gains à court terme (les coûts plus faibles) que ceux à long terme (l'emploi). Cela veut dire qu'ils peuvent choisir un loyer plus faible (et donc de ne pas déménager à proximité d'emploi) plutôt que l'opportunité d'augmenter l'intensité de recherche d'emploi et *in fine* les chances de sortir du chômage en

déménageant. Ils préféreront alors rester au chômage et prospecter autour de leur résidence pour des opportunités d'emploi.

Gobillon et *al.*, (2007) examinent les modèles théoriques de *spatial mismatch* existant dans la littérature et confrontent leurs prédictions avec les résultats empiriques disponibles. Prenant en compte le point de vue des travailleurs ou des entreprises, les auteurs identifient sept différents mécanismes qui peuvent conduire à des effets défavorables sur le marché du travail dans un contexte de *spatial mismatch* :

- Les travailleurs peuvent refuser un emploi qui implique des trajets trop longs, car les déplacements lieu de résidence-travail seraient trop coûteux en vue du salaire proposé.
- Les travailleurs qui vivent loin de l'emploi ont moins de chances de trouver un emploi parce que l'efficacité de prospection pour trouver un emploi peut diminuer avec la distance à l'emploi.
- Les individus résidant loin de l'emploi peuvent ne pas rechercher de manière intensive un emploi lorsque les prix de l'immobilier diminuent avec la distance à l'emploi.
- Si les coûts de prospection pour trouver un emploi sont élevés cela peut amener les individus à restreindre leur horizon de recherche à proximité de leur quartier.
- Les employeurs peuvent discriminer les travailleurs de certains quartiers en raison de la stigmatisation ou des préjugés associés à leur lieu de résidence (*redlining* exogène<sup>6</sup>).
- Les employeurs peuvent refuser d'embaucher ou préfèrent payer des salaires inférieurs aux travailleurs éloignés, car ils considèrent que les déplacements sur de longues distances les rendent moins productifs : ils sont plus fatigués ou plus susceptibles d'être absent (*redlining* endogène).
- Les employeurs de banlieue peuvent penser que leurs clients locaux blancs ne sont pas disposés à avoir des contacts avec les travailleurs des minorités (discrimination par la clientèle).

Ils indiquent l'existence sur le plan empirique, de preuves des effets des coûts de déplacement, de la discrimination provenant de la clientèle et de la distance à l'emploi sur le chômage.

Hellerstein J.K., et Neumark D. (2014), analysent les questions liées aux problèmes posés par le *spatial mismatch* en se concentrant sur le rôle des réseaux, pour une meilleure réflexion sur les politiques publiques territorialisées. L'étude concerne la population noire *versus* la population blanche des villes américaines. Les auteurs indiquent l'existence d'une dimension raciale importante qu'ils appellent « *racial mismatch* ». Ils indiquent que les problèmes posés

---

<sup>6</sup> Le phénomène de « redline » est détaillé dans la sous-section suivante.

par le *spatial mismatch* n'expliquent qu'une partie des différences de résultats trouvés entre les immigrants, les autochtones et les autres groupes démographiques. Ainsi, lorsque l'on prend en compte d'autres problèmes comme le *skill mismatch* ou le *racial mismatch*, le *spatial mismatch* ne compte plus beaucoup. Les politiques publiques spatiales prises toutes seules peuvent se révéler alors relativement inefficaces en ce qui concerne l'emploi.

Il existe donc une littérature croissante sur l'hypothèse de *spatial mismatch* qui s'est perfectionnée de plus en plus depuis qu'elle a été introduite en 1968 par Kain qui, vingt ans plus tard, en 1992, pointait les limites méthodologiques des recherches en citant Holzer (1991) : « L'idée demeure autant controversée aujourd'hui qu'elle l'était, il y a plus de 20 ans quand elle a été proposée<sup>7</sup> ». (Holzer, 1991). L'hypothèse de *spatial mismatch* a été beaucoup développée aux Etats-Unis, dans le contexte de villes américaines mais, à partir des années 2000, une série de travaux testant ce type d'hypothèses est apparue en Europe aussi. Contrairement aux travaux sur données américaines, les études européennes ne font pas globalement une distinction entre les origines ethniques et étudient le problème de *spatial mismatch* pour la population dans son ensemble.

En France, Gaschet et Gaussier (2004) confirment l'existence de problèmes liés à un mauvais appariement spatial entre la localisation résidentielle des demandeurs d'emplois et la localisation des emplois dans l'aire urbaine de Bordeaux.

Dujardin, Selod et Thomas (2004) tentent de séparer l'effet correspondant à un *spatial mismatch* de ceux attribuables à la ségrégation résidentielle, dans la ville de Bruxelles. Les estimations sont menées à deux niveaux : à l'échelle du quartier pour expliquer le taux de chômage local et au niveau individuel pour contrôler les caractéristiques des individus ou de leur famille. Ils trouvent un effet de la ségrégation résidentielle aux deux niveaux d'estimation. Par contre, le *spatial mismatch* n'est plus confirmé au niveau individuel et joue même un rôle négatif sur la probabilité d'être au chômage. Les auteurs justifient ce résultat par la taille de l'agglomération de Bruxelles. Elle serait trop petite pour que la distance physique entre lieux de résidence et lieux d'emploi soit un vrai problème.

Dans la même lignée, Gobillon et Selod (2007) analysent les mécanismes du *spatial mismatch* et de la ségrégation résidentielle sur le retour à l'emploi pour la région Ile-de-France. Ils mettent en évidence plusieurs effets négatifs qui jouent *via* la ségrégation résidentielle sur le retour à l'emploi des individus : réseaux sociaux de moindre qualité, effets de pairs

---

<sup>7</sup> La phrase originale, en anglais, est la suivante : « The idea remains as controversial today as it was over 20 years ago when it was first proposed » (Holzer, 1991, p. 105).

défavorables ou encore discrimination territoriale. Les effets de *spatial mismatch* ne semblent pas jouer beaucoup, les auteurs ne trouvant que peu d'effets significatifs des indicateurs correspondants à ce mécanisme. L'absence de problèmes liés à un *spatial mismatch* dans la région Ile-de-France est confirmée aussi par Gobillon et al. (2011). En revanche, Duguet et al. (2009b) indiquent que les chances de sortir du chômage en Île-de-France sont très variables selon les localités. Ils indiquent de grandes disparités dans la sortie du chômage, même en contrôlant les caractéristiques individuelles des demandeurs d'emplois qu'ils expliquent par des problèmes de distance physique aux emplois et de ségrégation résidentielle. Ils plaident pour une meilleure prise en compte de ces deux mécanismes dans les analyses de retour à l'emploi ainsi que dans les politiques publiques afférentes.

Houston (2005) étudie les interactions entre *spatial mismatch*, *skill mismatch* et déplacements sur le marché du travail et du logement local dans les régions métropolitaines en Grande Bretagne. Il montre que les mécanismes de *spatial mismatch* et de *skill mismatch* se renforcent mutuellement. Ils sont susceptibles d'expliquer ensemble une partie du taux de chômage et des faibles revenus des travailleurs dans une région métropolitaine.

Matas et al. (2010), en Espagne, s'intéressent aux effets du *spatial mismatch* sur l'accès à l'emploi des femmes à Madrid et Barcelone. Le potentiel d'emplois disponible par le réseau de transports publics fait partie des indicateurs pris en compte dans l'estimation de la probabilité d'être en emploi. Les auteurs montrent que cet indicateur de *spatial mismatch* affecte la probabilité d'être en emploi pour les femmes. Toutefois, ils montrent que la ségrégation résidentielle joue aussi sur les performances sur le marché du travail des femmes.

Un exemple qui permet de clarifier la distinction entre les trois effets (endogène, exogène et corrélé) est celui de Manski (1993) qui explique la réussite scolaire des adolescents par chacun de ces effets. Il y a un effet endogène si la réussite des adolescents est influencée par la réussite moyenne de leurs collègues (ou de leurs pairs). Il y a un effet exogène (contextuel) si la réussite des adolescents est influencée par la composition socio-économique du groupe de référence (le statut d'emploi des adultes qui peut influencer les aspirations de l'adolescent, par exemple). Enfin, il y a un effet corrélé si la réussite des adolescents est influencée par le fait qu'ils ont eu les mêmes enseignants.

## **1.2 La discrimination liée au lieu de résidence sur le marché du travail**

Le mécanisme de discrimination liée au lieu de résidence peut être relié aussi aux effets de quartier corrélés. Certains demandeurs d'emplois peuvent être discriminés sur le marché du travail en raison de leur localisation résidentielle. En effet, le fait d'habiter certains quartiers peut envoyer un signal négatif en raison d'une médiatisation négative ou d'une criminalité supposée ou des compétences productives des habitants supposées plus faibles qui affecte par conséquent tous les habitants de ces quartiers. La « mécanique », les enjeux et les conséquences de la discrimination liée au lieu de résidence sur le marché du travail sont présentés de façon détaillée dans les sous-sections suivantes.

### *Eléments de définition*

Afin d'éviter l'utilisation abusive de ce concept, il convient d'abord d'en préciser la définition (Ene Jones, 2014). Il existe des formes multiples de discriminations et plusieurs entrées pour les définir. On peut évoquer les formes de discrimination directe ou indirecte comme le précise la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations :

- « Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable ».
- « Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés ci-dessus, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés ».

On peut par ailleurs, évoquer la définition donnée par Heckman (1998) qui parle d'une situation discriminatoire lorsque deux travailleurs pourvus de caractéristiques productives parfaitement identiques et qui ne se différencient que par des caractéristiques non productives,

ne bénéficient pas du même traitement de la part d'une entreprise, qu'il s'agisse d'accès à l'emploi, de formation, de promotion ou encore de niveau des salaires.

Sur le marché du travail, on parle de discrimination à l'embauche lorsque des demandeurs d'emploi sont traités de manière différente sur la base de critères de sélection sans justification objective et raisonnable eu égard au poste à pourvoir (Ene Jones, 2014).

### **1.2.1 Approches théoriques de la discrimination sur le marché du travail**

Traditionnellement, la littérature avance plusieurs fondements théoriques de la discrimination sur le marché du travail. Selon Cain (1986), ces modèles théoriques de discrimination peuvent être classés en deux grandes catégories.

La première catégorie comporte les théories fondées, dans un contexte d'information parfaite, sur des préférences discriminatoires qui peuvent provenir de la part des employeurs, des autres collègues de travail ou des consommateurs. Le point de départ de ces théories est le modèle d'aversion de Gary S. Becker (1957), la première « vraie » contribution dans la littérature théorique sur ce sujet, qui parle d'un « goût pour la discrimination ». Dans la deuxième catégorie, les modèles théoriques de discrimination se situent dans un contexte d'information imparfaite et expliquent la discrimination par l'observation imparfaite de la productivité individuelle des travailleurs (Arrow, 1972 et 1973 ; Phelps, 1972). Pour Phelps (1972), l'appréciation de la productivité repose sur des signaux individuels. Or la productivité comporte des composantes individuelles inobservables. L'employeur fonde l'appréciation de ces compétences inobservables sur les éléments d'évaluation réunis au moment de l'embauche (réussite aux tests d'embauche, diplômes...) et sur ses croyances relatives à la productivité moyenne du groupe auquel appartient le candidat. Pour Arrow (1973), les employeurs ont des croyances fondées sur l'observation ou encore des préjugés relatifs à la corrélation entre la performance et le genre ou toute autre caractéristique potentiellement discriminante. Tandis que dans la première catégorie de modèles théoriques la discrimination apparaît comme étant exogène, dans la deuxième catégorie, elle, devient partiellement endogène.

En dehors de ces deux types de modèles il existe un autre courant situé dans le cadre d'une concurrence imparfaite que l'on se contentera de mentionner. Ces théories de discrimination en concurrence imparfaite, ont été introduites par Robinson (1933) et Madden (1973). Elles tentent d'expliquer les disparités observées sur le marché du travail entre hommes et femmes



par le pouvoir de monopole des hommes sur le marché du travail. Dans le modèle de « monopole masculin » de Madden (1973), les femmes sont préjudiciées volontairement par les hommes (employeurs, travailleurs, et même consommateurs) qui s'entendent, à la manière d'un cartel, pour négocier pour eux-mêmes des avantages professionnels tels que l'obtention de salaires plus élevés ou l'accès à la promotion ou à des postes de responsabilité. Notons toutefois que, comme l'indique Humphries (1995) les modèles de monopole n'ont pas fait l'objet d'une validation empirique (Havet, 2004). Par ailleurs, Blau et *al.* (1998) et Barth et Dale-Olsen (1999) indiquent que ces modèles sont pertinents pour expliquer les différences observées entre les hommes et femmes dans l'emploi plus que dans les salaires.

#### 1.2.1.1 Le « modèle d'aversion » ou le « goût pour la discrimination » - Becker(1957)

Afin d'expliquer les différences de salaires observées entre Blancs et Noirs aux Etats-Unis, Gary Becker développe en 1957 (révisé et étendu en 1971) un modèle basé sur l'hypothèse que certains agents économiques ont un "goût pour la discrimination". L'analyse suppose que les individus maximisent leur bien-être sur un marché parfait et qu'ils agissent comme s'ils étaient prêts à renoncer à une partie de leurs revenus afin d'éviter certaines transactions telles que : embaucher, travailler ou être en contact avec les membres d'un groupe minoritaire.

Becker s'intéresse à l'effet de ce "goût pour la discrimination" de la part des employeurs, des salariés ou des consommateurs sur les salaires des Noirs. Il introduit le concept de «coefficients de discrimination» qui intègre, dans son modèle, l'influence de l'origine ethnique, du genre et d'autres caractéristiques personnelles sur les goûts et les attitudes (Becker, 1992). Il y a alors deux groupes de populations : le groupe minoritaire discriminé (noté  $N$ , c'est-à-dire les Noirs) et le groupe majoritaire qui discrimine (noté  $W$ , c'est-à-dire les Blancs – en anglais « Whites »).

Si nous appliquons le modèle de Becker à la problématique du lieu de résidence, les deux groupes seront : le groupe minoritaire discriminé constitué par les habitants des quartiers défavorisés que l'on notera  $Gr_{min}$  et le groupe majoritaire constitué par les individus habitant en dehors des quartiers défavorisés que l'on notera  $Gr_{maj}$ . Avec ce type de notations, nous présentons par la suite les modèles correspondants à la discrimination de la part de chacun des trois types d'agents économiques : les employeurs, les consommateurs et les travailleurs.



*La discrimination de la part des employeurs*

Comme nous l'avons précisé, le modèle de Becker repose sur l'hypothèse de l'existence d'un « goût pour la discrimination » des employeurs. Ces derniers refuseraient d'embaucher des individus du groupe minoritaire ou n'accepteraient de les embaucher qu'à un salaire plus faible. Nous présenterons par la suite les principaux enseignements de ce modèle.

Sous les hypothèses du modèle de Becker, qu'ils proviennent du groupe minoritaire ou du groupe majoritaire, les travailleurs ont tous une productivité identique et parfaitement observable par les employeurs. Par ailleurs, il existe deux salaires possibles pour le même travail correspondant aux deux groupes d'individus :  $W_{Gr\_min}$  et  $W_{Gr\_maj}$ . Sachant que le salaire du groupe majoritaire comporte une composante additionnelle représentant le coût de la discrimination que l'on note «  $d$  », cela revient à écrire :

$$W_{Gr\_maj} = (1 + d) W_{Gr\_min} \Leftrightarrow W_{Gr\_min} = W_{Gr\_maj} / (1 + d) \quad (1.1)$$

En présence de discrimination, c'est-à-dire dès que  $d > 0$ , les travailleurs du groupe minoritaire ont un salaire inférieur à celui des travailleurs du groupe majoritaire.

Nous pouvons déduire facilement à partir de l'équation (1) que le coefficient de la discrimination envers le groupe minoritaire est égal à :

$$d = \frac{W_{Gr\_maj} - W_{Gr\_min}}{W_{Gr\_min}} \quad (1.2)$$

Puisque les productivités des travailleurs des deux groupes sont supposées identiques,  $d$  représente l'écart salarial entièrement expliqué par la discrimination. Il mesure l'intensité ou l'ampleur de la discrimination.

Le coût salarial augmentant avec le coût de discrimination  $d$ , le profit de l'employeur diminue en présence de discrimination :

$$\begin{aligned} \Pi &= pF(L_{Gr\_min} + L_{Gr\_maj}) - (W_{Gr\_min} + W_{Gr\_maj}) = \\ &= pF(L_{Gr\_min} + L_{Gr\_maj}) - [W_{Gr\_min} + (1+d)W_{Gr\_min}] \end{aligned} \quad (1.3)$$

Avec :

$F(L_{Gr\_min} + L_{Gr\_maj})$  = la fonction de production  $Q$  qui dépend de la quantité totale de travail.

$p$  = le prix de la production  $Q$ .

Le profit décroît alors avec la masse salariale des salariés du groupe minoritaire puisque les salaires des travailleurs du groupe majoritaire sont plus coûteux.

Le degré de discrimination  $d$  partage alors les employeurs en plusieurs catégories : les employeurs discriminants (pour lesquels  $d > 0$ ) et les employeurs non-discriminants (pour lesquels  $d = 0$ ). Les employeurs discriminants auront un coût de production plus élevé que celui des employeurs non-discriminants, en raison du surcoût lié à la discrimination. Or sur un marché concurrentiel sur lequel les entreprises discriminantes supporteraient des coûts de production plus élevés, elles ne devraient pas pouvoir survivre aux entreprises non discriminantes. En effet, à terme, elles seraient contraintes de réduire la production, perdre des affaires ou encore être rachetées par les autres entreprises. Le point d'arrêt ne serait atteint que si tous les travailleurs (des deux groupes) étaient employés et payés de manière égale par les employeurs. Les travailleurs du groupe majoritaire perdraient alors l'avantage salarial qu'ils avaient reçu de la part des employeurs discriminants (Cain, 1986).

Le modèle s'achève alors avec la conclusion que la discrimination sur le marché disparaîtra à long terme car, comment l'indique aussi Arrow (1973) : « les seuls à survivre à la lutte concurrentielle seront les entreprises qui ne discriminent pas du tout<sup>8</sup> ».

#### *La discrimination provenant des salariés*

Tout comme les employeurs, les travailleurs d'une entreprise peuvent avoir un « goût pour la discrimination » envers d'autres travailleurs appartenant au groupe minoritaire. Afin d'accepter de travailler avec des salariés appartenant au groupe minoritaire, les travailleurs du groupe discriminant demandent un surplus au salaire de façon que :

$$W_{Gr\_maj} = (1 + d) W \quad (1.4)$$

Avec :

$W$  = le salaire demandé par les travailleurs du groupe discriminant pour travailler avec de travailleurs du même groupe.

$d$  = le coefficient de discrimination mesurant l'intensité de la discrimination de travailleurs du groupe discriminant envers les travailleurs du groupe minoritaire et discriminé.

La dissuasion à la discrimination ou le coût de la discrimination est donné par :

$$c = \frac{W_{Gr\_min} - W_{Gr\_maj}}{W_{Gr\_min}} \quad (1.5)$$

On déduit que :

---

<sup>8</sup> La phrase originale en anglais est : « If there were any firms which did not discriminate at all, these would be the only ones to survive the competitive struggle. » (Arrow, 1973, p. 10).

- Il n'y a pas de discrimination par les travailleurs si  $d \leq c$ .
- Il y a de la discrimination par les travailleurs si  $d > c$ .

Sachant que le travail de salariés discriminés est parfaitement substituable au travail des salariés du groupe majoritaire, mais que ce dernier coût est plus élevé s'il s'agit d'une force de travail mixte, l'employeur choisira de n'embaucher que des travailleurs d'un seul groupe. Il n'embauchera que des travailleurs du groupe majoritaire si  $W_{Gr\_maj} < W_{Gr\_min}$ . De manière similaire, il n'embauchera que des travailleurs du groupe discriminé si  $W_{Gr\_maj} > W_{Gr\_min}$ . Par ailleurs, l'employeur est indifférent si  $W_{Gr\_maj} = W_{Gr\_min}$ .

En conséquence, en présence de la discrimination de la part des travailleurs, une ségrégation dans les entreprises se produit sur le marché du travail, concentrant les travailleurs de chaque groupe dans des entreprises n'embauchant que des membres d'un seul groupe (qu'il soit minoritaire ou majoritaire).

#### *La discrimination de la part des consommateurs<sup>9</sup>*

Dans la deuxième version de son modèle, Becker (1971) introduit non seulement la possibilité d'une discrimination de la part des travailleurs mais aussi la possibilité d'une discrimination de la part des consommateurs.

Dans ce cas, la distinction entre les groupes de travailleurs (groupes minoritaire, discriminé et groupe majoritaire, non discriminé) repose sur tout un système de préférences des consommateurs. Becker fait l'hypothèse que la préférence pour un bien ou service par les consommateurs repose sur les deux classes d'attributs suivantes :

- Une classe d'attributs objectifs : le prix, la rapidité du service, la fiabilité...
- Une classe d'attributs subjectifs : le genre, la couleur de peau, la religion etc. du personnel de vente.

En supposant donc que les attributs soient partagés en ces deux classes et que les consommateurs aient « un goût pour la discrimination » envers les travailleurs du groupe minoritaire, ils agissent comme si le prix effectif d'un bien ou service produit et/ou vendu par les travailleurs du groupe minoritaire est :

---

<sup>9</sup> Originellement, Becker analyse ce type de discrimination dans une section intitulé « discrimination de la part des consommateurs et du gouvernement » - en anglais : « consumer and government discrimination ». Mais, comme il le précise lui-même, la discrimination de la part du gouvernement est présentée « très brièvement puisque l'étude porte essentiellement sur la discrimination provenant de sources privées » (Becker, 1971, chap.5, p.75).

$$p' = p + d \quad (1.6)$$

Où :  $p$  est le prix d'un bien ou service produit et/ou vendu par les travailleurs du groupe minoritaire et  $d$  est la valeur monétaire correspondant à l'aversion du consommateur du groupe majoritaire pour le contact avec ces travailleurs. Autrement dit,  $d$  représente le coefficient de discrimination.

Les travailleurs du groupe minoritaire, ayant une moindre réussite en termes de ventes à cause de la discrimination par les consommateurs, voient alors leurs salaires diminués par rapport à ceux du groupe majoritaire.

De toute évidence, les consommateurs ne seraient pas discriminants pour les biens et services ne requérant pas de contact avec la clientèle. Pour ces biens, les attributs subjectifs comme la couleur de peau, par exemple, n'étant pas observables par les consommateurs, le prix serait simplement  $p$ , quelle que soit la couleur des travailleurs ou les autres attributs subjectifs individuels. Les salaires ne différeraient alors plus *a priori* entre les travailleurs des deux groupes. Par conséquent, les travailleurs du groupe minoritaire se spécialisent dans la production de biens ou services sans contact avec la clientèle, évitant de recevoir un salaire inférieur à celui d'un travailleur du groupe majoritaire tout aussi productif.

Il se produit alors un sort de « ségrégation de l'emploi » ou une « segmentation horizontale » du marché du travail concentrant les travailleurs discriminés dans des emplois ne requérant pas de contact avec la clientèle (Cain, 1986). La discrimination par les consommateurs disparaîtrait alors simplement parce que les travailleurs du groupe discriminés se placeraient dans des emplois sans contact avec la clientèle, évitant ainsi cette forme de discrimination.

Une des critiques à ce type d'explication est apportée par Welch (1975) qui attire l'attention sur le fait que le modèle devrait supposer que la mobilité ne coûte rien (ou presque rien) pour que les travailleurs discriminés puissent se placer facilement dans les types d'emplois qui maximise leur utilité. Quant à Cain (1986), il indique que dans une société intégrée et très concurrentielle, la ségrégation de l'emploi n'est pas une condition suffisante pour éliminer la discrimination.

La discrimination sur le marché du travail envers un groupe minoritaire (dans notre cas, envers les travailleurs habitant des quartiers défavorisés) est une fonction de la discrimination combinée des employeurs, des travailleurs et des consommateurs. La discrimination par le groupe majoritaire (dans notre cas, les individus habitant en dehors des quartiers défavorisés) réduit leurs propres revenus et ceux du groupe minoritaire.

Par ailleurs, si le groupe minoritaire essaye à son tour de discriminer le groupe majoritaire, cela aggrave encore plus la situation du groupe minoritaire. La discrimination affecte les minorités beaucoup plus qu'elle n'affecte les groupes majoritaires.

Le modèle s'achève avec la conclusion que la discrimination sur le marché disparaîtra à long terme, les agents discriminants devant supporter un coût supplémentaire lié à la discrimination. Mais, comme le souligne Heckman (1998) cela suppose que ces agents n'auront plus de revenu à dépenser pour se livrer à leurs goûts ou qu'il y aura suffisamment d'employeurs non-discriminants disponibles pour embaucher tous les travailleurs discriminés.

Plusieurs remarques peuvent être apportées. La discrimination est loin d'avoir disparu sur le long terme, comme Becker lui-même le constate dans un article publié plus de dix ans après la sortie de son modèle initial : « malheureusement, cela n'a pas encore eu lieu; la discrimination existe, et parfois même s'épanouit, dans des économies compétitives<sup>10</sup> » Becker (1968). Le fait que le modèle soit appliqué à un marché parfait limite sa portée, l'asymétrie d'information par exemple n'étant pas prise en compte. En réalité on observe plutôt une ségrégation au niveau des emplois qu'au niveau des entreprises.

Par ailleurs, le modèle n'explique pas les fondements possibles de la discrimination. Il pose l'hypothèse de l'existence « du goût pour la discrimination » sans apporter des arguments rationnels à ce fait. Or, une décision discriminatoire ne peut pas reposer toujours ou exclusivement sur une aversion pure. Cela ouvre la voie de la théorie de la discrimination statistique comme une piste alternative au modèle de Becker.

### 1.2.1.2 La théorie de la discrimination statistique

La théorie de la discrimination statistique sort du champ de l'information parfaite de Becker (1957). Cette théorie opère dans le cadre d'un marché où l'information est imparfaite et sur laquelle les employeurs n'ont pas la connaissance de la productivité des demandeurs d'emploi. Obtenir l'information sur la productivité des demandeurs d'emploi peut être coûteux. En conséquence, les employeurs utilisent comme source d'information des éléments facilement observables tels que l'origine ethnique, le genre, etc. C'est alors à travers des jugements

---

<sup>10</sup> La phrase originale, en anglais, publiée dans un article du *International Encyclopedia of the Social Sciences* est : « Unfortunately, this has not yet taken place; discrimination exists, and at times even flourishes, in competitive economies, the position of Negroes in the United States being a clear example (Becker, 1968, p. 210).

statistiques que les employeurs projettent sur les demandeurs d'emplois certaines caractéristiques moyennes du groupe d'appartenance.

Arrow (1972, 1973) et Phelps (1972) furent les premiers auteurs introduisant et analysant la théorie de la discrimination statistique. Pour Arrow (1972, 1973) le comportement discriminatoire des employeurs repose sur les croyances et la perception de différences (réelles ou supposées) dans la productivité moyenne du groupe d'appartenance de certains individus par rapport à d'autres groupes. Il examine l'impact de ces croyances et perceptions sur les décisions d'embauche et les rémunérations des Noirs et Blancs aux Etats-Unis (avec la possibilité d'extension à la comparaison hommes versus femmes).

Quant à Phelps (1972), pour lui la discrimination repose sur la précision des mesures de la productivité de demandeurs d'emploi lors des tests d'embauche. Etant en situation d'information imparfaite, les recruteurs estiment la productivité des demandeurs d'emploi à partir des performances de ces derniers aux tests d'embauche et de ses connaissances et croyances sur la productivité moyenne au sein de leur groupe d'appartenance

Nous allons présenter les principaux enseignements de ces deux modèles de discrimination statistique.

#### *La discrimination selon Arrow (1972, 1973) : discrimination fondée sur des croyances*

Dans son modèle, Arrow modifie l'hypothèse de la concurrence parfaite de Becker, plus précisément l'hypothèse que les employeurs ont une information parfaite sur la productivité des demandeurs d'emploi. Si les employeurs ont des préjugés sur la performance d'individus de certains groupes démographiques (Noirs, femmes, habitants des quartiers défavorisés, dans notre cas...), ces derniers vont être discriminés non comme conséquence d'un « goût pour la discrimination » mais parce qu'ils sont susceptibles d'être moins productifs que les autres employés.

Pour Arrow, il existe donc une explication rationnelle de la discrimination des employeurs : l'aversion au risque. Leur comportement discriminatoire est motivé par les croyances et la perception de différences (réelles ou supposées) dans la productivité moyenne du groupe d'appartenance de certains individus par rapport à d'autres groupes. Le manque d'information sur la productivité réelle de demandeurs d'emploi conduit les employeurs à construire cette information à partir des éléments a priori non productifs tels que le genre, la couleur de peau, l'origine ethnique etc... Les candidats sont supposés avoir la productivité moyenne de leur groupe (racial ou de genre) d'appartenance.

Pour Arrow (1972, 1973), l'employeur cherche à maximiser non son profit mais sa fonction d'utilité qui s'écrit de manière suivante :

$$U = U(\Pi, L_{Gr\_maj}, L_{Gr\_min}) \quad (1.7)$$

Avec :  $\Pi$  = le profit de l'entrepreneur.

$L_{Gr\_maj}$  et  $L_{Gr\_min}$  = la main-d'œuvre des groupes majoritaire et minoritaire, parfaitement substituables.

L'utilité de l'employeur est donc influencée par le profit et la composition de la main-d'œuvre. En analysant l'utilité marginale par rapport aux différents termes, nous déduisons que :

- Si  $\partial U / \partial L_{Gr\_maj} > 0$ , l'utilité de l'employeur augmente avec le nombre de travailleurs du groupe majoritaire dans l'entreprise. Il va avoir alors une préférence pour ce type de travailleurs.
- Si  $\partial U / \partial L_{Gr\_min} < 0$ , l'utilité de l'employeur décroît quand le nombre de travailleurs du groupe minoritaire augmente dans l'entreprise. Il ressent alors une aversion pour ce type de travailleurs.

Si l'employeur s'attend à ce que la productivité marginale d'un travailleur du groupe minoritaire soit inférieure à celle d'un travailleur du groupe majoritaire, il devient alors évident qu'il versera des salaires plus élevés aux travailleurs considérés plus productifs. L'écart salarial s'écrit alors :

$$(W_{Gr\_maj} - W_{Gr\_min}) = \left( \frac{\partial U}{\partial L_{Gr\_maj}} - \frac{\partial U}{\partial L_{Gr\_min}} \right) \left( \frac{\partial U}{\partial \Pi} \right)^{-1} \quad (1.8)$$

On déduit alors que l'écart salarial :

- Augmente avec l'aversion pour le groupe minoritaire et avec la préférence pour le groupe majoritaire.
- Diminue avec l'utilité du profit : plus l'employeur valorise les profits, moins il discrimine.

Dès lors, la discrimination devrait disparaître à long terme si elle provenait uniquement des employeurs car nous avons vu que plus l'employeur discrimine, plus il s'écarte de sa fonction de profit. Tout comme dans le modèle de Becker, cet employeur ne pourrait pas survivre aux entreprises non discriminantes dans une économie concurrentielle. Mais, la discrimination peut se maintenir si elle provient de la part des autres travailleurs ou des consommateurs. En effet, la productivité marginale des travailleurs du groupe minoritaire pourrait diminuer si les

travailleurs du groupe discriminant refusent de coopérer avec ceux-ci. Ce fait conduirait alors l'employeur à répercuter la discrimination sur les salariés du groupe minoritaire devenu moins productif. Quant à la discrimination par la clientèle, la préférence des consommateurs pour les biens et/ou les services des entreprises qui discriminent réduirait les profits des entreprises non-discriminantes. Ce fait inciterait les employeurs à répercuter la discrimination sur leur politique de recrutement.

Pour finir, dans le cadre de son modèle, Arrow (1972, 1973) écarte l'explication d'une aversion provenant d'un goût pur pour la discrimination. Mais nous remarquons que l'idée d'Arrow (1972, 1973) est néanmoins proche, au moins partiellement, de celle de la discrimination par goût de Becker (1957). En effet, les comportements discriminatoires des employeurs reposent d'un côté sur certaines observations du marché mais, d'un autre côté, ils reposent sur de purs préjugés sur les caractéristiques moyennes du groupe minoritaire. Par conséquent, la discrimination statistique peut avoir lieu même quand il n'y a pas de différence de caractéristiques productives entre les groupes, les croyances préjudiciables de l'employeur étant suffisantes.

*La discrimination selon Phelps (1972) : discrimination fondée sur des erreurs de mesure*

Partant du même postulat d'information imparfaite quant à la productivité des candidats, Phelps (1972) postule que les recruteurs estiment la productivité de demandeurs d'emploi à partir des performances de ces derniers aux tests d'embauche et de leurs connaissances et croyances sur la productivité moyenne au sein de leur groupe d'appartenance. Il développe alors un modèle statistique où la variable expliquée est la performance de chaque candidat au test d'embauche, qui s'écrit :

$$y_i = q_i + \varepsilon_i, \quad i \in g = (Gr\_maj, Gr\_min) \quad (1.9)$$

Avec :

$y_i$  = un test d'embauche mesurant la promesse ou le degré de qualification de candidats.

$q_i$  = le niveau de qualification, indiquant le degré de productivité des candidats.

$\varepsilon_i$  = un terme d'erreur suivant une loi normale et de moyenne nulle.

Si l'employeur n'a aucune autre information sur les candidats que les résultats à ce test d'embauche, il utilisera alors le niveau de diplôme ou de qualification comme indicateur de la productivité du demandeur d'emploi. Si, au contraire, la couleur de peau, le genre ou d'autres



caractéristiques de ce type sont observés, l'employeur introduira ces données dans ses estimations sur la productivité des candidats, postulant un modèle de qualification professionnelle comme suivant :

$$q_i = (1 - \gamma) \alpha_i + y_i \gamma + \eta_i, \quad 0 \leq \gamma \leq 1 \quad (1.10)$$

Avec :

$\gamma$  = le coefficient de détermination entre  $q_i$  et  $y_i$  qui mesure la fiabilité du test d'embauche ( $y_i$ ) quant à la mesure de la productivité des candidats,  $q_i$ .

$\alpha_i$  = les croyances sur la productivité moyenne du groupe  $g$ .

$y_i$  = le score obtenu au test d'embauche.

L'employeur utilise donc les résultats obtenus aux tests d'embauche en fonction des autres informations afin de mesurer le degré de productivité nette du demandeur d'emploi relatif à l'appartenance à un certain groupe donné par sa couleur de peau, son genre ou par d'autres caractéristiques de ce type.

Or, si les employeurs paient les travailleurs en fonction de leur productivité attendue, le salaire s'écrit :

$$W_i = E(q_i | y_i) = (1 - \gamma) \alpha_i + y_i \gamma \quad (1.11)$$

Si l'employeur croit que les travailleurs du groupe minoritaire (les noirs ou les femmes pour Phelps ; les habitants des quartiers défavorisés, dans notre cas...) sont moins productifs à long terme, il discrimine ces candidats même s'ils ont obtenu des résultats égaux à ceux d'autres candidats aux tests d'embauche. Par ailleurs, si les résultats aux tests d'embauche sont similaires entre les individus des deux groupes, ceux des travailleurs du groupe majoritaire sont considérés par l'employeur comme plus fiables que ceux des travailleurs du groupe minoritaire.

Phelps (1972, 1973) achève la présentation de son modèle en soulignant l'importance de la discrimination qu'elle soit statistique ou non : « la discrimination n'est pas moins dommageable pour les victimes si elle est statistique. Et il n'est pas moins important de la combattre pour les politiques de lutte contre la discrimination<sup>11</sup>. » (Phelps, 1972).

---

<sup>11</sup> La phrase originale, en anglais, est la suivante : « Discrimination is no less damaging to its victims for being statistical. And it is no less important for social policy to counter. » (Phelps, 1972).

Quelques remarques sur la discrimination statistique peuvent être apportées. Comme nous l'avons vu, l'information imparfaite sur la productivité des travailleurs peut générer des comportements discriminatoires à l'embauche et dans les salaires pour les travailleurs du groupe minoritaire, même lorsque l'employeur n'a aucune aversion pour ce groupe. Or, lorsque les employeurs ont discriminé à l'embauche, il ne devrait plus y avoir de discrimination salariale. Par ailleurs, les employeurs peuvent choisir d'embaucher des travailleurs du groupe discriminé contre un salaire discriminant à cause de l'observation imparfaite de la productivité lors de l'embauche (Arrow, Phelps, 1972). Mais, après les avoir embauchés, l'employeur est en mesure d'observer la productivité réelle des travailleurs donc, à long terme, la discrimination salariale devrait disparaître.

Coate et Loury (1993) apportent une clarification à ce problème en indiquant que tant que les anticipations sont auto-réalisatrices, la discrimination peut persister. En effet, tout part des préjugés des employeurs sur une plus faible productivité des travailleurs du groupe minoritaire. En conséquence, ces travailleurs se trouveront, à court terme, moins souvent en emploi et moins bien payés lorsqu'ils sont embauchés. Anticipant ces faits, les travailleurs discriminés investissent *ex ante* moins en capital humain (éducation, formation professionnelle etc). Or, *ex post*, cela fait qu'en moyenne, le groupe minoritaire discriminé aura en effet une productivité plus faible, ce qui correspond à l'anticipation des employeurs. Ainsi, même en l'absence d'aversion de la part des employeurs, la discrimination basée sur les préjugés peut persister sur le marché du travail.

Heckman (1998) souligne un autre aspect lié à ce que l'incidence de la discrimination statistique dépend non seulement des croyances relatives à la moyenne d'un groupe démographique mais aussi de la dispersion (variance) de la productivité au sein du groupe ou encore du niveau de qualification du poste à pourvoir. Il donne l'exemple de sauteurs en hauteur<sup>12</sup> souvent repris par la suite dans la littérature.

L'idée est de supposer qu'il y a deux groupes d'individus différents qui doivent franchir une barre positionnée à une certaine hauteur. Il n'y a pas de discrimination entre les individus dans le sens où ils ont tous les deux le même équipement pour sauter et la barre est positionnée au même niveau pour tous les deux. La chance d'un individu de franchir la barre, quelle que soit son groupe d'appartenance, dépend de deux facteurs supplémentaires : la hauteur de la personne et sa technique de saut. Comme la hauteur des individus est une caractéristique

---

<sup>12</sup> Comme le note Heckman lui-même, il doit cette analogie à Alan Krueger (Heckman, 1998), économiste et professeur américain à l'Université de Princeton. Par ailleurs, cet exemple est utilisé aussi pour énoncer une des limites de la méthode du *testing* (voir Heckman, 1998).

observable, les groupes peuvent être formés de manière que les individus aient une hauteur identique. La technique de saut de chacun ne peut cependant pas être observée directement au niveau individuel mais elle est supposée ne pas être différente, en moyenne, entre les groupes. Par conséquent, le niveau où la barre est positionnée et la variance de la composante inobservable au sein de chaque groupe jouent un rôle décisif sur la probabilité de franchir la barre.

Si la barre est fixée à un niveau faible de sorte que la plupart des individus d'une même hauteur soient susceptibles de franchir cette barre, alors ce serait le groupe avec la plus faible variance de technique de saut qui aura les meilleures chances de franchir cette barre. En revanche, si la barre est fixée à un niveau très élevé par rapport à la hauteur donnée des individus, le groupe avec la variance plus élevée aura plus de chances de franchir cette barre. Enfin, si la variance de la technique de saut est identique dans les deux groupes alors, quel que soit leur groupe d'appartenance, les individus auront la même chance de franchir la barre. Il n'y a pas de discrimination, mais les deux groupes ont des probabilités différentes de réussite. Il y a de la discrimination seulement si la barre est fixée plus haute pour les individus d'un certain groupe par rapport à ceux de l'autre groupe.

#### 1.2.1.3 Le phénomène de « *redlining* »

Un autre mécanisme qui, lui, est spécifique au critère du lieu de résidence et qui peut expliquer les comportements préférentiels des employeurs pour les individus de certains territoires, est le mécanisme de « *redlining* ».

Cette théorie a été développée par Zenou et Boccard (2000) et Zenou (2002) qui analysent les conséquences de l'habitation dans des zones discriminées par les employeurs sur la réussite sur le marché du travail des populations noires par rapport aux blanches. Conformément à ce mécanisme, les employeurs peuvent discriminer en raison de la localisation résidentielle les demandeurs d'emplois qui résident en centres-villes américains (les « *ghettos* ») ou loin du lieu de travail.

*Le « redlining » exogène*

Zenou et Boccard (2000), postulent que les employeurs tracent de manière exogène une ligne rouge entre la partie centrale de la ville et ses banlieues<sup>13</sup> et discriminent les résidents du centre-ville à la fois en termes de recrutement et de licenciement. Ils montrent que cette politique peut avoir des conséquences graves pour les résidents noirs du centre-ville mais ils ne fournissent pas de justification rationnelle pour cette politique de discrimination. Comme dans le cas du « goût pour la discrimination » de Becker (1957), le « redlining » exogène est simplement postulé et analysé par la suite en termes de conséquences sur le marché du travail (Zenou, 2002).

Les auteurs proposent un modèle qui combine à la fois la discrimination à l'embauche et la ségrégation urbaine. Dans ce modèle, les employeurs ont deux types de préjugés: racial et lié au quartier de résidence des individus. Il existe quatre types de travailleurs, noirs et blancs, salariés et chômeurs. Parce que les Noirs ont plus de difficultés à accéder au centre de l'emploi, ils préfèrent habiter dans les endroits centraux.

Tout d'abord, les auteurs montrent qu'en fonction de l'importance des coûts d'accès aux centres d'emploi, deux équilibres urbains peuvent émerger. Dans l'équilibre 1, le coût d'accès est assez grand et les travailleurs noirs et blancs sont totalement séparés tandis que dans l'équilibre 2 le coût d'accès est relativement faible et les travailleurs sont séparés par leur statut (chômeurs ou en emploi). Dans ce contexte, les auteurs montrent que le niveau de chômage est plus élevé pour les travailleurs noirs que pour les travailleurs blancs.

Ils introduisent par la suite la discrimination raciale et la « discrimination spatiale » ou le « redlining ». Dans cette étude, le « redlining » signifie que les employeurs ont des préjugés sur certains territoires de sorte qu'ils sont réticents à embaucher des travailleurs vivant dans des zones « mauvaises », proches du centre-ville, sans distinction de la couleur de la peau des individus. En fait, les employeurs tracent une ligne rouge entre le centre et les sites périphériques et discriminent les travailleurs vivant dans les lieux centraux.

Dans l'équilibre 1, lorsque les travailleurs noirs sont discriminés à la fois en raison de la couleur de la peau et en raison de leur résidence en centre-ville, la différence de chômage entre la population noire et la population blanche est :

$$\Delta U^1 = (U^1_{Gr\_min} - U^1_{Gr\_maj}) = \left( \frac{(r \cdot s)^2 - 1}{\delta + (r \cdot s)^2 \theta} \right) \left( \frac{\delta \theta}{\delta + \theta} \right) \quad (1.12)$$

<sup>13</sup> Dans le contexte américain, le centre-ville représente les quartiers défavorisés alors que les banlieues représentent les quartiers favorisés.

Avec :

$U^1_{Gr\_min}$  = le chômage de la population du groupe minoritaire, ici les Noirs.

$U^1_{Gr\_maj}$  = le chômage de la population du groupe majoritaire, ici les Blancs.

$r$  = un facteur correspondant à la discrimination raciale.

$s$  = un facteur correspondant à la discrimination territoriale.

$\theta$  = la probabilité de perdre un emploi correspondant au taux de destruction d'emplois.

$\delta$  = la probabilité de trouver un emploi correspondant au taux de création d'emplois.

Comme l'indiquent les auteurs, dans cet équilibre où il y a une séparation totale entre Noirs et Blancs, il est évident que la situation n'est pas bonne pour les Noirs. Lorsque le facteur de discrimination raciale ou le facteur de discrimination spatiale augmente, cela signifie que, proportionnellement, les chômeurs noirs sont encore plus isolés parce qu'ils sont à la fois racialement et spatialement discriminés. Ils ont donc une plus faible probabilité d'obtenir un emploi et de quitter le *ghetto*. Les résultats sont similaires lorsque le taux de création d'emplois diminue ou le taux de destruction d'emplois augmente.

Dans l'équilibre 2, les travailleurs sont séparés par leur statut d'emploi (en emploi ou en chômage). Les Noirs sont victimes de discrimination raciale et les chômeurs (quelle que soit leur couleur de peau) sont spatialement discriminés. Dans ce contexte, la différence de taux de chômage entre les deux populations s'écrit :

$$\Delta U^2 = (U^2_{Gr\_min} - U^2_{Gr\_maj}) = \left( \frac{(r)^2 - 1}{\delta + (r)^2 s \theta} \right) \left( \frac{s \delta \theta}{\delta + s \theta} \right) \quad (1.13)$$

La prédiction de la différence de taux de chômage est ambiguë dans le cas où la discrimination raciale est plus importante que la discrimination spatiale et vice versa. Si la discrimination spatiale et la discrimination raciale sont importantes, la différence de taux de chômage entre noirs et blancs augmente dès que les entreprises « *redline* ». Mais dans le cas où la couleur de peau et la zone résidentielle n'ont pas d'importance, alors cette différence est réduite avec le « *redlining* ».

Comme le soulignent les auteurs, l'élément important est que le *redlining* affecte à la fois chômeurs noirs et blancs réduisant la possibilité des deux populations de sortir du chômage par rapport au cas sans discrimination territoriale. Le taux de chômage augmente encore plus pour les travailleurs noirs par rapport au cas sans discrimination territoriale, parce qu'ils sont victimes à la fois d'une discrimination raciale et territoriale. Pour les travailleurs blancs, le taux de chômage augmente parce qu'ils sont victimes de discrimination territoriale.

Dans cette étude, les auteurs montrent que, alors que la discrimination raciale diminue les chances d'être en emploi des individus noirs par rapport aux blancs, la discrimination territoriale affecte tous les individus vivant dans les *ghettos* américains (centre-ville), quelle que soit leur couleur de peau. Ce fait est très important pour les politiques publiques visant à réduire les discriminations. Comme l'indiquent les auteurs, réduire le taux de chômage des travailleurs noirs ne suffit pas, car les entreprises ont la tendance de « *redline* » les travailleurs, c'est à dire de discriminer les travailleurs habitant dans les quartiers défavorisés (les *ghettos* américains). Les politiques publiques devraient par conséquent viser les deux types de discrimination à la fois : le gouvernement devrait développer des politiques publiques visant à la fois à réduire le taux de chômage des travailleurs noirs mais aussi à améliorer l'accessibilité des travailleurs noirs aux centres d'emploi.

### *Le « redlining » endogène*

Dans son étude, Zenou (2002) change l'hypothèse d'une « *redline* » exogène de la part des employeurs, en postulant que la ligne rouge est déterminée de façon endogène par les entreprises.

L'hypothèse d'une « *redline* » endogène est justifiée de manière suivante : les employeurs sont réticents à embaucher des demandeurs d'emploi vivant dans des zones éloignées du lieu de travail car ceux-ci sont *in fine* moins productifs que les travailleurs qui vivent plus près. Les travailleurs qui subissent des longs trajets domicile-travail, sont alors plus fatigués et donc moins efficaces dans le travail car ils fournissent un niveau d'effort plus faible. L'auteur postule que, même si les entreprises n'ont pas de préjugés contre les travailleurs de certaines zones, il est rationnel pour eux de ne pas les embaucher s'ils vivent trop loin. Il ne s'agit donc pas de la composition locale d'un quartier mais plutôt de son éloignement par rapport à la localisation des entreprises qui embauchent.

Considérant ces hypothèses, Zenou (2002) développe un modèle dans lequel les entreprises fixent les salaires et déterminent leur zone de recrutement optimal en tenant compte de la distance domicile-emploi des travailleurs.

Il y a  $M$  entreprises,  $L$  individus en embauche et  $U$  individus en chômage, la population totale active étant :  $N = L + U$ . Les travailleurs reçoivent un salaire  $w$  et les chômeurs une allocation chômage  $b$ . Les deux types d'agent doivent supporter :

- Un coût de logement  $R(x)$  qui dépend négativement de la distance  $x$ .

- Un coût de transport domicile – lieu du bassin d’emplois qui dépend positivement de la distance  $x$ . Les travailleurs ont un coût de transport  $t$  et les chômeurs qui sont supposés se déplacer moins fréquemment, un coût de transport noté  $s$ .

Les travailleurs peuvent déployer un effort au travail noté  $e$  qui peut prendre deux valeurs :

- Un niveau d’effort  $e = 0$  qui signifie effort nul donc aussi une contribution nulle à la production.
- Un niveau d’effort  $e > 0$  qui signifie un effort complet et une contribution totale à la production.

Les employeurs peuvent détecter un travailleur qui ne déploie pas d’effort au travail avec une probabilité  $\theta$ . Si un travailleur est détecté dans une telle situation, il est automatiquement licencié. Le taux de destruction d’emplois est noté  $\delta$ .

Il y a aussi un *aléa moral* traduit par la décision des travailleurs de déployer ou non de l’effort au travail, en fonction de leur localisation résidentielle. Cette décision dépend de la localisation résidentielle puisque que les travailleurs qui ont des déplacements plus longs sont supposés être plus fatigués et déployer moins d’effort que ceux qui habitent plus près de l’emploi.

Comme nous l’avons précisé, l’effort fourni par les travailleurs dépend négativement de la distance entre lieu de travail et lieu de résidence, notée  $x$ . Plus ils sont éloignés du lieu de travail, moins sera l’effort fourni et *vice versa*. Par conséquent :

- Une distance lieu-travail  $x = 0$ , signifie une distance qui ne devrait pas affecter l’effort. Cela représente aussi la distance engendrant la plus haute utilité que peut atteindre un travailleur qui décide *via l’aléa moral* de ne pas déployer d’effort au travail, et respectivement le plus grand effort fourni par un travailleur qui décide de déployer de l’effort au travail.
- Une distance lieu-travail  $x > 0$ , peut affecter l’effort.

En fonction des anticipations des employeurs sur l’effort au travail fourni par les travailleurs étant donnée leur localisation résidentielle, ils tracent alors une ligne rouge au-delà de laquelle ils n’embauchent plus. La ligne rouge correspond à la frontière entre salariés et chômeurs. Cette « *red line* » qui délimite la zone de recrutement des entreprises dans laquelle ils s’attendent à obtenir des bénéfices par le travail des employés, est notée  $x_b$ .

A l’opposé de  $x = 0$ ,  $x = x_b$  est la distance engendrant la plus petite utilité que peut atteindre un travailleur qui décide de ne pas déployer d’effort au travail, et respectivement le plus faible effort fourni par un travailleur.

Le salaire d'efficience doit être défini de façon à ce que les travailleurs localisés à la distance  $x = 0$  soient indifférents entre déployer ou non de l'effort au travail. Si un travailleur de localisation  $x = 0$  déploie de l'effort au travail, tous les travailleurs qui résident plus loin feront pareil. Le salaire d'efficience est alors donné par :

$$w = b + e(x_b) + \frac{e_0}{\theta} \left( \frac{\partial N}{N - Mx_b} + r \right) + (1 - s)tx_b \quad (1.14)$$

Avec :

$e_0$  = le niveau d'effort fourni par le travailleur localisé à une distance  $x = 0$ , c'est-à-dire le niveau de l'effort le plus élevé parmi tous les travailleurs (pour  $x = 0$ ,  $e(0) = e_0 > 0$ ).

$e(x_b)$  = le niveau d'effort fourni par le travailleur localisé à une distance  $x = x_b$ , c'est-à-dire le niveau de l'effort le plus faible parmi tous les travailleurs.

$Mx_b$  = la densité de travailleurs dans la zone de recrutement,  $x_b$  (la densité de travailleurs dans chaque emplacement est égal à  $M$ , le nombre d'entreprises).

$r$  = le taux de changement du statut (en emploi ou non), commun pour tous les travailleurs.

Le salaire d'efficience dépend donc de certains éléments spatiaux et non-spatiaux. En ce qui concerne les éléments non-spatiaux (allocation chômage  $b$ , le taux de destruction d'emplois est noté  $\delta$  ou encore le taux de changement du statut,  $r$ ), s'ils augmentent, les employeurs sont contraint d'augmenter aussi le salaire d'efficience afin de maintenir la motivation des employés de fournir un effort au travail.

Concernant les éléments spatiaux liés aux coûts de transport  $t$  et  $s$ , les entreprises doivent compenser leurs travailleurs pour ces coûts. Une augmentation des coûts de transport des travailleurs  $t$  augmenterait aussi le salaire  $w$ . On observe le même résultat pour une diminution de coût de déplacement des chômeurs,  $s$ . En effet, la partie droite de l'équation,  $(1 - s)tx_b$ , correspond au différentiel de coût de déplacement entre un salarié et un chômeur qui vivent à la distance  $x_b$  que les entreprises doivent compenser.

Le salaire d'efficience a donc deux rôles: prévenir que les travailleurs ne déploient pas d'effort au travail (composante d'incitation) et assurer que les travailleurs soient indifférents en termes de localisation résidentielle (composante de compensation spatiale). Tous les travailleurs reçoivent le même salaire d'efficience quelle que soit leur résidence. Cependant, ils ne contribuent pas tous au même niveau de production, car l'effort diminue avec la distance



domicile-travail. Le niveau total d'effort (ou de production) fournis dans chaque entreprise s'écrit :

$$\bar{e} = \int_0^{x_b} e(x) dx \quad (1.15)$$

Les employeurs déterminent alors leur demande de travail de manière suivante :

$$f'(\bar{e}) = \frac{w}{e(x_0)} \text{ soit la demande totale sur le marché du travail } F'(M\bar{e}) = \frac{w}{e(x_0)} . \quad (1.16)$$

Les travailleurs qui résident dans des zones éloignées de l'emploi ont alors moins de chances d'accéder à l'embauche que ceux qui vivent plus près. Ce fait n'est pas en raison des préjugés des employeurs mais comme conséquence d'une sorte de *spatial mismatch* : étant donné qu'ils résident loin de l'emploi, ils subissent de longs trajets domicile-travail. Ils sont alors plus fatigués et donc moins productifs par rapport à ceux qui ont des déplacements domicile-travail plus courts. Dans cette étude, la distance aux emplois est pénalisante, non parce que les coûts de transport sont trop élevés en comparaison au salaire proposé ou parce que les individus détiennent peu d'informations sur les emplois disponibles mais en raison du fait que les entreprises estiment que le niveau d'effort au travail et donc la productivité des individus ne sera pas assez importante.

### **Conclusion de la partie théorique**

Si nous appliquons les enseignements de ces modèles théoriques de la discrimination sur le marché du travail à notre problématique liée à la discrimination en raison du lieu de résidence, cela revient à étudier l'existence de la discrimination en comparant les individus des deux groupes suivants : le groupe minoritaire discriminé constitué par les habitants des quartiers défavorisés et le groupe majoritaire constitué par les individus habitant en dehors des quartiers défavorisés.

Les individus habitant dans des quartiers défavorisés pourraient être confrontés à une discrimination endogène ou exogène sur le marché du travail pouvant provenir des trois types d'agents économiques : les employeurs, les consommateurs et les travailleurs.

Vu par le prisme du modèle de Becker (1957), cette discrimination est exogène, étant la conséquence d'une hostilité subjective envers, par exemple, des modes de vie ou des pratiques sociales des habitants de ces quartiers. Conformément aux potentielles sources de discrimination indiquées dans le modèle de Becker, cette hostilité pourrait être propre à l'employeur ou induite par ses autres employés ou ses clients. Mais peut-on parler d'une

discrimination induite par la clientèle ou par les travailleurs quand le lieu de résidence d'un travailleur n'est pas une caractéristique directement observable ? En effet, si certaines caractéristiques individuelles telles que le genre, l'âge, la couleur de la peau sont directement observables par les trois types d'agents potentiellement discriminants, le lieu de résidence d'un individu est une information observée *a priori* juste par l'employeur. Nous pouvons éventuellement envisager une potentielle discrimination par les autres travailleurs en supposant que cette information leur parvienne lorsqu'ils interagissent avec le travailleur en cause (habitant d'un quartier stigmatisé). Cependant, tel n'est pas le cas de la clientèle.

Par ailleurs, comme nous l'avons déjà indiqué, ce mécanisme pose l'hypothèse de l'existence « du goût pour la discrimination » sans apporter des arguments rationnels à ce fait. Or, une décision discriminatoire ne peut pas reposer toujours ou exclusivement sur une aversion pure. De plus, sur un marché concurrentiel dans lequel les entreprises discriminantes supporteraient des coûts de production plus élevés, elles ne devraient pas pouvoir survivre conduisant *in fine* à la disparition de la discrimination. Or tel n'est pas le cas...

La théorie de la discrimination statistique apporte un éclairage sur ces aspects. Conformément à cette théorie qui opère dans le cadre d'information imparfaite, les employeurs n'ont pas la connaissance sur la productivité des demandeurs d'emploi. Ils se trouvent alors contraints d'utiliser les informations qu'ils détiennent afin de faire leur choix. Si l'employeur considère que les individus de certains quartiers (populaires ou défavorisés) ont, en moyenne, des aptitudes au travail plus faibles que les habitants d'autres quartiers, alors il sera enclin à les discriminer. Il s'agit dans ce cas d'une décision rationnelle prise dans une situation d'information imparfaite. Par ailleurs, l'asymétrie de l'information sur la productivité des habitants de quartiers défavorisés conduit l'employeur à traiter de la même manière discriminante tous ces individus, malgré le fait qu'ils n'aient pas tous, à 100%, une productivité plus faible.

Enfin, les individus peuvent être affectés par un phénomène de « redlining », qui est une forme de *spatial mismatch*. Selon cette théorie, les employeurs peuvent avoir des préférences de nature exogène ou endogène pour certains territoires. Sur la base de certains préjugés comme par exemple des préjugés raciaux ou liés au quartier de résidence des individus (comme dans le modèle de Zenou et Boccoard (2000)), les employeurs peuvent tracer de manière exogène une ligne rouge autour des quartiers défavorisés et discriminer les individus localisés à l'intérieur de cette ligne. La réussite plus faible sur le marché du travail des individus de certains quartiers peut survenir aussi du fait de l'éloignement résidentiel par rapport aux lieux où sont localisées les opportunités d'emplois. C'est le cas du « redline »

endogène (Zenou, 2002), selon lequel les employeurs sont réticents à embaucher des travailleurs vivant dans des zones éloignées du lieu de travail car ceux-ci sont perçus comme étant moins productifs par rapport aux travailleurs qui vivent plus près. Même si, dans ce cas, les employeurs n'ont pas de préjugés contre les travailleurs de certaines zones, il est rationnel pour eux de ne pas embaucher les résidents de certains quartiers s'ils vivent trop loin des lieux d'emploi.

## **1.2.2 Comment prévenir et corriger les discriminations ?**

### **1.2.2.1 Le cadre législatif et institutionnel**

#### *Le cadre législatif*

Afin de lutter contre les discriminations et pour la promotion de l'égalité, plusieurs lois, directives et décrets ont été instaurées en France :

- La loi 72-546 du premier juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme, dite loi Pléven ;
- La loi 90-615 du 13 juillet 1990 contre tout acte raciste, antisémite ou xénophobe, dite loi Gayssot ;
- La loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations ;
- La loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;
- La loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, proposant de nouveaux outils pour lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité ;
- Le décret n° 2006-945 du 28 juillet 2006 relatif à l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ASCE) qui se substitue au FASILD (Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations) et en partie à la DIV (Délégation interministérielle à la ville);
- La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;
- Le décret n° 2008-1344 du 17 décembre 2008 relatif à la création d'un label en matière de promotion de la diversité et de prévention des discriminations ;

- La loi organique n°2011-333 et la loi ordinaire n°2011-334 du 29 mars 2011 portant création du Défenseur de Droits ;
- La loi n° 2014-173 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine ;
- Le Code pénal (articles 225-1 à 225-4 sur les cas constituant une discrimination et sanctions pénales).

Dans le domaine du travail on peut énoncer aussi : la loi 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ; la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; le Code du travail (articles L1132-1 à L1132-4 sur les cas constituant une discrimination au travail ; articles L1133-1 à L1133-4 sur les différences de traitement autorisées ; articles L1134-1 à L1134-4 sur l'action en justice en cas de discrimination au travail ; articles L1155-1 à L1155-2 sur les sanctions pénales en cas de discrimination au travail) ; Circulaire du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à la discrimination au travail.

Nous faisons un point notamment sur la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances qui a légalisé la pratique du « test de discriminations » comme moyen de preuve d'éventuelles discriminations. C'est toujours cette loi qui a permis la mise en place du CV anonyme dans les entreprises de plus de 50 salariés que nous détaillerons par la suite. La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 consolidée et modifiée par la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 - art. 15 est toutefois importante à souligner, étant une loi qui précise et complète la liste des discriminations interdites. C'est en occurrence ces deux lois qui ont donné une base légale au lieu de résidence en tant que critère de discrimination.

### *Les institutions*

#### *La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE)*

Une étape importante fut franchie avec la création d'une autorité administrative indépendante dénommée haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), par la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004. Elle avait trois missions clairement établies. Premièrement, la Halde était chargée de saisir « de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie ». Deuxièmement, elle devait accorder du soutien aux victimes de discrimination (potentielles ou avérées) *via* son rôle informateur et d'assistance. Enfin, elle était chargée de valoriser les « bonnes pratiques » en matière de discrimination.

La Halde a joué un rôle important dans l'introduction du critère lié au lieu de résidence dans le corps de loi. Sur fond d'une grande médiatisation du sujet des discriminations en raison du lieu de résidence en 2010, le 18 avril 2011 la Halde propose dans sa délibération n°2011-121 l'intégration du critère du lieu de résidence dans le Code du travail et dans la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 relative à la lutte contre les discriminations. Elle dénonce « une assignation sociale négative à partir de l'adresse, qui apporte un cumul de discriminations en matière de santé, d'emploi, de logement, d'éducation et d'accès aux transports ».

Après avoir été proposé en amendement de loi en 2011, trois ans plus tard, le 14 janvier 2014, l'introduction du nouveau critère dans la loi est re-proposé en amendement de loi. Le 21 février 2014, le lieu de résidence s'ajoute enfin aux autres 19 critères de discrimination légiférés, étant voté à l'unanimité dans le cadre de la loi n° 2014-173 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine.

### *Le Défenseur des droits*

Depuis mai 2011, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité est dissoute, ses missions transférées au *Défenseur des droits*, une autorité constitutionnelle indépendante, instituée par la loi organique et la loi ordinaire du 29 mars 2011. L'institution préside trois collèges qui l'assistent dans son exercice, parmi lesquels le *Collège Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité*. Le Défenseur des droits est chargé de veiller à la protection des droits et des libertés des citoyens, de promouvoir l'égalité et de lutter contre les discriminations dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation et de l'accès aux biens et services, sur la base des 20 critères prohibés par la loi<sup>14</sup>.

En matière d'emploi, le Défenseur des droits indique (en citant la loi) qu'aucune décision de l'employeur (embauche, promotion, sanction, mutation, licenciement, formation...) ne doit être fondée sur des considérations d'ordre personnel ou sur des éléments extérieurs au travail (comme par exemple, genre, lieu de résidence, religion, apparence physique, nationalité) mais seulement sur des critères professionnels. En ce qui concerne le lieu de résidence, il indique clairement que la situation dans laquelle « une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable », en raison de son lieu de résidence, constitue désormais une discrimination directe prohibée par l'article 1er de la loi du 27 mai 2008.

---

<sup>14</sup> Pour des informations plus détaillées, voir le site du Défenseur de droits : <http://www.defenseurdesdroits.fr>.

### 1.2.2.2 Les politiques publiques de lutte contre les discriminations

La question des politiques publiques de lutte contre les discriminations a acquis davantage de visibilité depuis le vote de la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations. Les politiques publiques de lutte contre les discriminations se définissent comme un ensemble d'actions coordonnées, mises en œuvre par les institutions et/ou les administrations publiques visant à prévenir ou à remédier des inégalités de traitement en raison de l'un des 20 motifs de discriminations prohibés par la loi (le genre, l'origine, l'âge, par exemple). Le champ d'application couvre notamment l'accès à l'emploi, à la formation, au logement, aux services publics (L'Horty, 2013).

De nombreux acteurs publics (mais aussi privés) sont aujourd'hui engagés dans la lutte contre les discriminations. Ces acteurs déploient une grande variété de dispositifs qui poursuivent, dans une logique de prévention ou de remédiation, des finalités variées à différents échelons d'intervention : au niveau national, régional, départemental ou local (quartier, commune, arrondissement). Parmi ces dispositifs on peut évoquer, par exemple la discrimination positive ou le CV anonyme.

#### *La discrimination positive*

Wuhl (2008) définit la discrimination positive comme « une réorientation des politiques publiques, dont l'objectif est de favoriser une ou plusieurs catégories sociales spécifiques, afin de compenser des inégalités préexistantes et durables qui affectent ces groupes au regard des normes sociales en vigueur ».

Par rapport à la vision américaine de « *l'affirmative action* » menée aux Etats-Unis depuis les années 60, la conception française de la discrimination positive présente deux différences majeures. Tout d'abord, la détermination des groupes éligibles aux politiques préférentielles se fait en France en fonction de critères socio-économiques et non pas forcément en fonction de critères innés et permanents. Ensuite, la conception américaine impose une obligation de résultat sous forme de quotas de bénéficiaires. En revanche, en France, la question de quotas concerne seulement l'embauche des handicapés et l'accès égal des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, sans imposer *a priori* une « garantie quant aux effets produits » mais seulement « une obligation de moyens » (Wuhl, 2008).

La discrimination positive peut prendre deux formes. Elle peut se manifester sous la forme d'instrument de lutte contre les pratiques discriminatoires de type raciste ou sexiste, par exemple, ou sous forme d'actions visant à réduire des inégalités socio-économiques.

### *La politique de la ville*

Dans le domaine de l'emploi on peut énoncer, comme exemple de discrimination positive, *Le Pacte de Relance pour la Ville* légiféré par la loi n° 91-662 du 13 juillet 1991 d'orientation pour la ville et par la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville. Ces lois ont permis de définir des "quartiers prioritaires" classifiés en trois types de zones et de leur attribuer des aides particulières. L'objectif principal est d'amener des emplois dans ces territoires « d'habitat dégradé » à travers des avantages spécifiques accordés aux entreprises. Cela a donné lieu à un zonage du territoire en Zones Urbaines Sensibles (ZUS), Zones de Redynamisation Urbaine (ZRU) et Zones Franches Urbaines (ZFU). Au total, les pouvoirs publics ont défini 751 ZUS (représentant 4,4 millions d'habitants) parmi lesquelles on retrouve 416 ZRU (représentant 2,9 millions d'habitants) qui contiennent à leur tour 100 ZFU (représentant 1,3 million d'habitants).

Ces territoires infra-urbains représentent donc la cible prioritaire de la politique de la ville en fonction des considérations locales liées aux difficultés urbaines, économiques et sociales. En effet, les aides accordés varient selon le type de zone qui traduit le degré de difficultés d'un quartier, chacune de ces zones étant associée à un régime spécifique du bénéfice de dispositifs fiscaux favorables, d'exonérations sociales et de divers autres avantages<sup>15</sup>. Notons que ce type de zonage a fait l'objet de nombreuses critiques comme, par exemple, le manque de lisibilité susceptible d'entraver *in fine* leur efficacité, sachant l'importance des avantages fiscaux accordés.

### *Les emplois aidés : emplois d'avenir et emplois francs*

Les quartiers prioritaires étant ainsi définis, d'autres dispositifs ont été par la suite déployés, notamment en faveur des jeunes issus de ces quartiers. On peut évoquer ici, la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, visant à favoriser l'accès à l'emploi des jeunes issus des ZUS *via* la mise en œuvre « des parcours de formation adaptés » (proposant par exemple, l'apprentissage progressif d'un métier à partir de l'âge de 14 ans).

---

<sup>15</sup> Pour des informations plus détaillées, voir le site du Sénat relatif au « Projet de loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine » : <http://www.senat.fr>.



Plus récemment, deux autres lois viennent s'ajouter aux dispositifs visant l'accès des jeunes des zones urbaines sensibles aux recrutements des entreprises. Il s'agit de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des *emplois d'avenir* et de la loi n° 2013-549 du 26 juin 2013 relatif à l'expérimentation *d'emplois francs*.

La première loi a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes âgés de 16 à 25 ans par la création des « emplois d'avenir » subventionnée par l'Etat à hauteur de 75% du Smic pendant trois ans maximum. L'idée est d'inciter les entreprises publiques et privées à embaucher des jeunes peu qualifiés provenant prioritairement des quartiers défavorisés. L'emploi d'avenir ouvre le droit à une aide financière (« aide à l'insertion professionnelle ») attribuée en échange « des engagements pris par l'employeur notamment en matière de formation du titulaire de l'emploi d'avenir<sup>16</sup> ». Quant à la loi sur « les emplois francs », elle est mise en place « pour lutter contre les discriminations dont sont victimes les jeunes issus des quartiers prioritaires ». Il s'agit d'un « dispositif d'incitation pour favoriser l'embauche des jeunes qui résident dans les zones urbaines sensibles où le taux de chômage des jeunes est deux fois plus élevé que la moyenne ». Concernant la période 2013-2015, les emplois francs ouvrent le droit à une aide forfaitaire annuelle aux entreprises du secteur marchand qui embauchent des « jeunes âgés de moins de 30 ans résidents des ZUS depuis au moins six mois et connaissant des difficultés particulières d'accès à l'emploi<sup>17</sup> ».

#### *Les Contrats urbains de cohésion sociale*

Comme cadre du projet de territoire développé au bénéfice des quartiers en difficultés, les contrats urbains de cohésion sociale (CUCS) ont succédé en 2007 aux contrats de ville. La création des CUCS s'appuie sur la circulaire du 24 mai 2006 relative à l'élaboration des contrats urbains de cohésion sociale et sur trois lois : la loi n° 2003-710 du 1 août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine, indiquant la géographie d'intervention de la politique de la ville ; la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, indiquant les publics visés par le programme « réussite éducative » (PRE) ; la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances,

---

<sup>16</sup> Pour des informations plus détaillées, voir la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir ou encore le site du Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social : <http://travail-emploi.gouv.fr>.

<sup>17</sup> Pour des informations plus détaillées, voir la loi n° 2013-549 du 26 juin 2013 relative à l'expérimentation d'emplois francs ou encore le site du Ministère des droits de femmes, de la ville, de la jeunesse et de sports : <http://www.jeunes.gouv.fr>.



indiquant une action publique centrée sur une géographie resserrée avec cinq champs prioritaires dans le cadre d'un contrat unique (le CUCS).

Elaboré à l'initiative conjointe du maire (ou du président de l'établissement public de coopération intercommunale, EPCI) et du préfet de département, le CUCS est un contrat passé entre l'Etat et les collectivités territoriales afin « d'améliorer la vie quotidienne des habitants » dans les quartiers connaissant des difficultés (violence, chômage, logement...). Ces contrats ont été signés initialement pour la période 2007-2009 puis prolongés jusqu'au 31 décembre 2014 (conformément à la Circulaire du 8 novembre 2010 relative à la prolongation des Cucs en 2011). Au total, ont été signés 467 CUCS en France Métropolitaine et 30 CUCS dans les DOM.

Dans le cadre de contrats urbains de cohésion sociale, rentrent aussi l'intégration, la lutte contre les discriminations et l'accompagnement de la jeunesse comme des objectifs pris en compte de façon transversale. Les CUCS peuvent jouer un rôle préventif dans le domaine de la discrimination, développant par exemple des campagnes de sensibilisation des acteurs sur le phénomène ou travaillant avec les individus qui s'estiment discriminés sur leur ressenti et leurs possibilités d'évoluer professionnellement. Ils peuvent aussi jouer un rôle de remédiation, stimulant l'embauche des individus issus de quartiers défavorisés *via* l'accompagnement des jeunes ou l'attribution d'une partie des emplois prioritairement à ces individus.

### *Eléments pro et contra la discrimination positive*

La discrimination positive trouve des applications dans les domaines de l'emploi, de la politique de la ville (ZUS, ZRU, ZFU) ou encore de l'éducation<sup>18</sup>. Mais le débat a été vif quant à la pertinence, à l'efficacité ou encore à l'équité de ce dispositif.

Selon les « partisans » de la discrimination positive, la volonté de réaliser une égalité des chances réelle et non uniquement formelle constitue la principale justification. La discrimination positive « se fonde sur une réparation des injustices historiques passées ayant affecté certaines minorités » (Maguain, 2006). Quant aux « opposants » à la discrimination positive, leurs arguments portent principalement sur l'inefficacité à travers une allocation des ressources publiques non optimale, l'absence de méritocratie et l'existence d'effets pervers *via*

---

<sup>18</sup> Prenons l'exemple des Zones d'éducation prioritaires (ZEP), lui aussi significatif de cette politique. Mises en place depuis 1982 par la circulaire du 1er juillet 1981, elles obtiennent une base légale en 1989 par la loi d'orientation du 10 juillet 1989 relative à l'éducation. Dans ce cadre, « l'action préférentielle » consiste à accorder aux établissements situés dans ces quartiers « des moyens pédagogiques et matériels supérieurs aux autres » (Wuhl, 2008).

un risque potentiel de stigmatisation touchant les populations cibles voire de ressentiment touchant cette fois-ci les populations qui ne bénéficient pas des mesures (Maguain, 2006). Enfin, comme l'indique Calvès (2004), « la pertinence même de l'expression, se trouve largement contestée ». Pendant que certains estiment que la formule est importée des Etats-Unis et « qu'elle mène droit au communautarisme », d'autres soulignent soit une contradiction dans les termes soit, à l'opposé, une expression redondante si l'on considère que la discrimination est positive pour ceux qui en bénéficient et négative pour ceux qui n'en bénéficient pas (Calvès, 2004).

### *Le curriculum vitae anonyme*

Un autre dispositif visant à favoriser l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi est le CV anonyme qui consiste à réduire l'information de recruteurs (potentiels discriminateurs) sur les caractéristiques non-productives de demandeurs d'emploi (potentiels discriminés). Plus précisément, l'idée est de supprimer d'un CV le bloc « état civil » qui contient traditionnellement des informations non-productives (nom, prénom, adresse, date de naissance) mais susceptibles d'envoyer des signaux aux employeurs qui pourraient potentiellement discriminer sur cette base.

La loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances a introduit dans le code du travail l'article L. 121-6-1 (depuis lors devenu article L. 1221-7) qui oblige les entreprises de cinquante salariés et plus à recourir aux recrutements par CV anonyme. Le but est d'inciter les employeurs à « adopter une démarche citoyenne et responsable socialement » dans leurs pratiques de recrutement.

Le décret d'application correspondant n'étant pas publié, le dispositif fait alors l'objet d'une expérimentation menée pendant une année (novembre 2009 - novembre 2010) sur le territoire des sept départements suivants : Seine-Saint-Denis, Nord, Rhône, Bouches-du-Rhône, Bas-Rhin, Loire-Atlantique et Paris. Cette expérimentation visant à évaluer l'efficacité du recours au CV anonyme relativement au CV nominatif et l'effet du CV anonyme sur les pratiques de recrutement a été menée dans le cadre d'une étude de Behaghel et *al.* (2011) en étroite collaboration avec Pôle Emploi. Sur la base d'un principe d'affectation aléatoire (tirage au sort), le protocole a permis de comparer des offres test (c'est-à-dire des offres avec CV anonymes) à des offres témoin (recourant au CV nominatif) statistiquement identiques.

Toutes les entreprises dans lesquelles a été expérimenté le CV anonyme ont été informées de l'expérimentation et ont y participé sur la base du volontariat. Mille établissements et des milliers de candidats ont été concernés par cette expérimentation.

Les résultats indiquent des effets de l'anonymisation qui contrecarrent le népotisme (les recruteurs hommes sélectionnent davantage de femmes et les recruteurs jeunes davantage de seniors) mais qui semblent pénaliser les candidats issus de l'immigration ou des quartiers défavorisés (ZUS ou ville en Contrat Urbain de Cohésion Social, CUCS). Ainsi, lorsque les CV sont nominatifs, les candidats issus de l'immigration et/ou résidents en ZUS-CUCS ont 1 chance sur 10 d'obtenir un entretien d'embauche contre 1 chance sur 22 dans le cas des CV anonymes. L'explication avancée pour ce résultat inattendu est que les recruteurs pénalisent moins les faiblesses d'un candidat potentiellement discriminé (issu de l'immigration ou d'une résidence en ZUS-CUCS) lorsqu'ils sont en mesure d'observer ce fait.

Cette expérimentation ne permet pourtant pas de généraliser les résultats à l'ensemble des recruteurs mais seulement aux entreprises participant sur la base du volontariat, susceptibles de ce fait d'être plus sensibilisées aux discriminations.

#### *Un inventaire des politiques de luttres contre les discriminations sur la région Ile-de-France*

Comme nous l'avons déjà précisé, une grande variété de dispositifs de lutte contre les discriminations est déployée à différents échelons d'intervention (niveau national, régional, départemental ou encore local).

Il convient de présenter l'étude effectuée par l'Horty (2013) qui porte sur les actions de lutte contre les discriminations déployées dans la région Ile-de-France. L'étude apporte un éclairage sur ce type d'actions d'autant plus qu'il « n'existe en pratique aucune base de données ni aucun système d'observation » recensant ce type d'actions (l'Horty, 2013). Une des originalités de cette étude consiste justement dans la construction d'une base de données sur les politiques régionales de lutte contre les discriminations. La base est construite à partir de 108 délibérations de la commission permanente du conseil régional d'Ile-de-France prises entre janvier 2008 et mars 2012 en matière de lutte contre les discriminations et pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Avec le but de constituer un inventaire de ces actions, l'auteur part d'une définition large de la discrimination portant sur la multiplicité des formes de discriminations. Ils font objet tous les critères de discrimination prohibés par la loi nationale et internationale auxquels l'auteur additionne le critère du lieu de résidence qui, au moment de l'étude, n'était pas encore

introduit dans le corps de loi mais qui faisait l'objet d'une délibération de la HALDE. Par ailleurs, il retient sans exception tous les domaines où les discriminations peuvent apparaître : sur le marché du travail, dans l'accès aux biens et services publics et privés ou encore dans les relations aux institutions publiques.

Au final, sur un total de 2188 actions subventionnées dans les 108 délibérations, 455 ont fait l'objet d'une politique régionale de lutte contre les discriminations et ont donc été retenues.

Un premier résultat porte sur « le rôle premier du tiers secteur », les bénéficiaires des aides régionales étant majoritairement des associations (pour plus de 9 actions sur 10). Une multitude d'actions est portée essentiellement par des bénévoles : campagnes de sensibilisation, rencontres et débats publics, permanences d'accueil, accompagnement des personnes... Comme le souligne l'auteur : « l'économie sociale et solidaire semble ainsi jouer un rôle majeur dans le domaine de la lutte contre les discriminations et dans celui de l'égalité entre les hommes et les femmes, rôle qui mérite d'être souligné. » (L'Horty, 2013).

Un autre constat est le fait que le montant des subventions par la Région est limité, ne couvrant qu'un tiers du coût des actions (le reste étant financé par d'autres aides publiques). Le budget régional pour ce type d'actions apparaît être de 8,7 millions d'euros sur les cinq ans étudiés, soit de 1,75 millions d'euros par an ou 5,2 millions par an avec les co-financements. Par rapport à l'ensemble des dépenses régionales, indique l'auteur, ce budget est très marginal.

Une troisième conclusion est le fait que les actions semblent être « concentrées sur un petit nombre d'objets » et de motifs de discrimination, malgré leur pluralité telle qu'elle a été précisée dans la définition retenue. Les domaines les plus visés semblent être le domaine de l'emploi (32%) et celui du vivre-ensemble et de la sociabilité (34 %). Les domaines restants, sont soit imprécis (30%), soit peu ou pas représentés. Par ailleurs, le premier critère de discrimination visé est le genre ou l'égalité femmes-hommes (44.30%), suivi par l'âge (9,40%) et par l'appartenance à une nation, race, ethnie ou origine (6,30%). Le handicap et l'orientation sexuelle apparaissent chacun dans une proportion de 4.8%. Dans des proportions encore plus faibles se retrouvent les critères de la religion (1.50%), l'état de santé (1%) et le lieu de résidence (0.7%, soit 3 actions). Notons que 27,10% d'autres actions « ciblent de façon indéterminée tous les motifs de discriminations ».

Il apparaît alors que certains motifs de discriminations (comme l'opinion politique ou les activités syndicales, par exemple) ne sont pas visés, au moins non pas de manière directe si l'on prend en compte les 27.10% des actions qui ciblent tous les motifs de discriminations en général.

Le dernier constat porte sur la couverture géographique des actions, qui est elle aussi assez inégale. Les porteurs de projets apparaissent surreprésentés à Paris (54%) et sous-représentés dans les autres départements d'Ile-de-France. La Seine-Saint-Denis se distingue avec un pourcentage de 12,30%, le reste d'environ 33% se partageant entre tous les autres départements. Par ailleurs, les actions locales comptent pour 41%, les actions départementales pour 21% alors que les actions de portée régionale compte pour 38%.

Paris reste très surreprésenté à la fois en termes de dispositifs régionaux et de dispositifs locaux qui sont déployés. A l'opposé se trouvent les départements les plus périphériques d'Ile-de-France. En conséquence, une forte inégalité locale caractérise l'exposition aux actions, si l'on tient compte de la densité de population dans chaque département.

Compte tenu de ces constats, l'auteur conclut en indiquant qu'il semble exister « une défaillance dans le pilotage de la politique régionale de lutte contre les discriminations » et qu'il apparaît important de définir des objectifs clairs ainsi que des territoires prioritaires pour cette politique.

### **1.2.3 Méthodes d'évaluation de la discrimination et stratégies économétriques**

L'étude et la mesure de la discrimination envers certains groupes de population fait l'objet de nombreuses études qui montrent que prouver l'existence d'une discrimination est une tâche laborieuse et difficile. Les discriminations sur le marché du travail peuvent affecter les demandeurs d'emploi dans l'accès à l'embauche et/ou après le processus d'embauche.

Dans le cas où l'on cherche à mesurer la discrimination dans l'accès à l'embauche, la méthode la plus adaptée est le *testing*, une méthode purement expérimentale (Petit, 2003) qui consiste à envoyer des candidatures équivalentes (à l'exception de la variable à tester) aux offres d'emploi et à comparer par la suite l'accès aux entretiens d'embauche ou à l'emploi des candidats. Dans les cas où l'on cherche à mesurer les discriminations salariales, les méthodes les plus répandues sont les méthodes de décomposition initialement développées par Oaxaca (1973) et Blinder (1973). Ces méthodes sont utilisées pour décomposer la différence des positions occupées sur le marché du travail (emplois, salaires...) des individus appartenant à deux groupes sociodémographiques différents en deux éléments : une part qui s'explique par des différences de caractéristiques individuelles et une part inexpliquée, liée à des différences dans le rendement des caractéristiques individuelles. La discrimination correspondrait à cette

part inexpliquée, les différences dans le rendement des caractéristiques individuelles observées pouvant être le résultat d'un comportement discriminatoire subi par les individus dans le monde du travail.

Les deux types de méthodes ont des avantages et des limites. Nous présentons par la suite chacune de ces deux méthodologies.

### 1.2.3.1 Les méthodes de décomposition : la discrimination salariale

Les méthodes de décomposition ont été introduites dans l'économie du travail par les articles fondateurs de Oaxaca (1973) et Blinder (1973). Ces deux documents sont parmi les plus fortement cités dans l'économie du travail, la décomposition de type Oaxaca-Blinder étant maintenant « un outil standard dans la boîte à outils de l'économie appliquée » (Fortin et *al.*, 2011).

Comme nous l'avons déjà précisé, les méthodes de décomposition sont utilisées afin d'expliquer les écarts (d'emploi ou salariaux) observés entre des individus appartenant à deux groupes sociodémographiques différents : un groupe minoritaire potentiellement discriminé noté  $Gr\_min$  et un groupe majoritaire à priori non- discriminé noté  $Gr\_maj$ .

Le point de départ représente la différence moyenne de salaires observés entre ces deux groupes. Nous estimons donc dans un premier temps des équations de salaire au sein de chaque groupe :

$$\ln w_{Gr\_maj,i} = X'_{Gr\_maj,i} \beta_{Gr\_maj} + \varepsilon_{Gr\_maj,i} , \quad i = 1, \dots, N_{Gr\_maj} \quad (1.17)$$

$$\ln w_{Gr\_min,i} = X'_{Gr\_min,i} \beta_{Gr\_min} + \varepsilon_{Gr\_min,i} , \quad i = 1, \dots, N_{Gr\_min} \quad (1.18)$$

Le logarithme du salaire  $w$  perçu par les individus  $i$  au sein de chaque groupe  $Gr$  est donc expliqué par un vecteur de variables explicatives (caractéristiques individuelles et d'emploi)  $X_{Gr}$  (diplôme, expérience professionnelle, type de contrat de travail, secteur d'activité etc.) associé à  $\beta$ , un vecteur de coefficients correspondants à estimer et par un terme de perturbation  $\varepsilon$ . Ces équations s'estiment traditionnellement par la méthode des MCO.

A caractéristiques  $X_{Gr}$  identiques, les salaires devraient être les mêmes en absence de discrimination :  $W_{Gr\_min} = W_{Gr\_maj}$ . A caractéristiques  $X_{Gr}$  différentes, les salaires peuvent être différents entre les groupes ( $W_{Gr\_min} \neq W_{Gr\_maj}$ ) mais, en absence de discrimination, cela devrait s'expliquer globalement par des différences de caractéristiques individuelles productives entre les individus.

En réalité, les caractéristiques des individus ne sont jamais identiques et l'on observe des salaires différents conduisant donc à des écarts entre les deux groupes. L'objectif est alors de trouver ce qui explique ces écarts salariaux observés entre les deux groupes. Traditionnellement, ils peuvent s'expliquer par deux sources de différences : des différences de caractéristiques individuelles productives et/ou des différences dans le rendement des caractéristiques individuelles productives. L'écart salarial se décompose alors en deux parties : une part expliquée correspondant au premier type de différences et une part inexpliquée correspondant au deuxième type de différences :

$$\overline{W}_{Gr\_maj} - \overline{W}_{Gr\_min} = \underbrace{(\overline{X}_{Gr\_maj} - \overline{X}_{Gr\_min})\hat{\beta}_{Gr\_maj}}_{\text{Partie expliquée}} + \underbrace{\overline{X}_{Gr\_min}(\hat{\beta}_{Gr\_maj} - \hat{\beta}_{Gr\_min})}_{\text{Partie inexpliquée}} \quad (1.19)$$

Où  $\ln \overline{w}$  est le salaire moyen exprimé en logarithme.  $\overline{X}$  correspond aux moyennes des caractéristiques,  $\hat{\beta}$  représente les coefficients estimés au sein de l'équation de salaire.

A ce stade il faut préciser que l'estimation pourrait être affectée par des biais de sélection qui devrait être pris en compte. Par exemple, le fait que l'on observe seulement les individus qui se trouvent en emploi pourrait induire un biais de sélection nommé aussi « biais de participation à l'emploi ». En effet, il se peut que les individus qui travaillent aient des caractéristiques observables et/ou inobservables différentes de ceux qui ne travaillent pas, ce qui biaiserait les résultats. Ne pas tenir compte de ces sources potentielles de sélection conduirait donc à une mesure biaisée de la discrimination (Meurs et Ponthieux, 2000). La méthode originale proposée par Oaxaca (1973) et Blinder (1973) a été donc considérablement améliorée et élargie au fil des ans (Fortin et al., 2011) afin de prendre en compte et de corriger ces biais potentiels de sélection.

On énonce ici notamment les deux contributions majeures suivantes : la procédure « en deux étapes » de Heckman (1979) pour corriger pour le biais de sélection et la procédure de Neuman et Oaxaca (2004) qui combine la méthode d'Oaxaca (1973) et la procédure de Heckman (1979). Bien évidemment, d'autres contributions importantes peuvent encore être énoncées comme, par exemple, la décomposition de Oaxaca and Ransom (1994) ou de Neumark (1988) qui présentent « l'intérêt ne pas borner la décomposition par la structure des salaires de l'un ou de l'autre groupe » (Meurs et Ponthieux, 2006). Elles ne corrigent pas le biais de sélection de participation à l'emploi mais elles essayent néanmoins de prendre en compte dans la décomposition un autre élément pouvant affecter les salaires (entre hommes et



femmes). Neumark (1988) soulève le problème du choix de la structure de salaire supposée exister en l'absence de discrimination et pose l'hypothèse que l'employeur n'est sensible qu'à la proportion de travailleurs du groupe minoritaire potentiellement discriminé. Oaxaca and Ransom(1994) indique comment un éventuel effet du népotisme pourrait être pris en compte en décomposant la partie inexpliquée en deux autres parties : un désavantage féminin et un avantage masculin. Puisque nous souhaitons expliquer notamment comment corriger la décomposition de salaires entre deux populations des éventuels biais de sélection, nous nous contentons juste de mentionner ces dernières contributions et de détailler plus les contributions de Heckman (1979) et de Neuman et Oaxaca (2004).

La procédure « en deux étapes » de Heckman (1979), consiste à estimer dans un premier temps un modèle *probit* afin de prendre en compte le biais de sélection. A l'aide de ce modèle *probit* on estime un terme de correction de la sélection par l'intermédiaire de l'inverse de ratio de Mills. Pour chaque groupe  $Gr \in (Gr\_maj, Gr\_min)$  on estime alors le modèle suivant :

$$\bar{W}_{Gr} = \bar{X}_{Gr,i}' \hat{\beta}_{Gr} + \hat{\lambda}_{Gr} \hat{\theta}_{Gr} + \varepsilon_{Gr,i} \quad (1.20)$$

Où  $\hat{\lambda}_{Gr}$  représente l'estimateur de l'inverse de ratio de Mills pour chaque groupe le et  $\hat{\theta}$  représente le coefficient associé indiquant l'effet de la sélection sur le salaire.

Dans un deuxième temps on estime la décomposition des écarts de salaires tout en contrôlant ce biais de sélection par l'introduction du terme de correction dans l'équation de salaire. Selon Neuman et Oaxaca (2004) la procédure la plus simple serait d'introduire le terme de sélection dans la décomposition de salaire comme une composante séparée sous la forme :  $(\hat{\lambda}_{Gr\_maj} \hat{\theta}_{Gr\_maj} - \hat{\lambda}_{Gr\_min} \hat{\theta}_{Gr\_min})$ . En discutant sur les différentes façons possibles d'introduire ce terme dans la décomposition, les auteurs expliquent que cette approche est la plus simple puisqu'elle ne demande *a priori* aucune hypothèse sur le fait que la sélectivité aurait un impact plutôt sur les caractéristiques individuelles ou plutôt sur le rendement des caractéristiques individuelles (Meurs et Ponthieux, 2000). Nous pouvons donc nous appuyer sur cette méthode de décomposition qui permet de tenir compte du processus de sélection au sein de la décomposition par la combinaison de la méthode d'Oaxaca et Blinder (1973) et de la méthode de correction du biais de sélection développée par Heckman (1979). Selon cette méthode, les écarts de salaires peuvent être séparés en trois termes distincts comme suivant :



$$\begin{aligned} \overline{W}_{Gr\_maj} - \overline{W}_{Gr\_min} = & \underbrace{(\overline{X}_{Gr\_maj} - \overline{X}_{Gr\_min})\hat{\beta}_{Gr\_maj}}_{\text{Partie expliquée}} + \underbrace{\overline{X}_{Gr\_min}(\hat{\beta}_{Gr\_maj} - \hat{\beta}_{Gr\_min})}_{\text{Partie inexpliquée}} + \\ & + \underbrace{(\hat{\lambda}_{Gr\_maj}\hat{\theta}_{Gr\_maj} - \hat{\lambda}_{Gr\_min}\hat{\theta}_{Gr\_min})}_{\text{Sélectivité}}. \end{aligned} \quad (1.21)$$

Ainsi, la décomposition comporte les deux termes classiques correspondants à une partie expliquée (par des différences de caractéristiques individuelles) et respectivement à une partie inexpliquée (associée à des différences dans le rendement des caractéristiques individuelles productives) plus encore un terme correspondant au biais de sélection des individus. Ce dernier terme permet alors de prendre en compte le potentiel biais de sélection dans l'estimation des écarts de salaires afin d'obtenir des résultats non-biaisés. Sans prendre en compte ce biais de sélection on peut surestimer les salaires offerts au groupe minoritaire discriminé et sous-estimer la discrimination salariale.

Un exemple d'application de ces méthodologies aux individus dont les groupes d'appartenance sont déterminés en fonction de leur localisation résidentielle afin d'identifier l'existence potentielle de la discrimination en raison du lieu de résidence est donné dans le cadre du chapitre trois de cette thèse de doctorat.

Bien que les méthodes de décomposition soient très utiles pour identifier et quantifier les différentes sources des inégalités (de salaire, de durée de chômage, d'état de santé...) observées entre deux populations elles comportent certaines limites qui doivent être mentionnées. Les méthodes de décomposition reposent sur plusieurs hypothèses restrictives. Tout d'abord, les caractéristiques des individus prises en compte dans la décomposition sont supposées non-affectées elles-mêmes par des pratiques discriminatoires. Alors qu'en réalité on ne peut pas savoir si cela est vrai ou pas. Ensuite, il faut observer de manière fiable toutes les caractéristiques individuelles productives alors qu'en réalité certaines variables sont inobservables (comme, par exemple, l'effort ou la motivation sur le marché du travail) et d'autres peuvent être mesurées avec erreur...Par ailleurs, la distribution des caractéristiques inobservables est supposée identique entre les deux populations considérées. Une autre limite est liée aux biais de sélection qui peuvent affecter différemment les deux populations comme par exemple le biais de participation à l'emploi entre hommes et femmes. Les méthodes de décomposition fournissent donc une mesure imparfaite de la discrimination sur le marché du travail des individus.

De manière plus globale, l'évaluation de la discrimination à partir des sources statistiques usuelles (données d'enquête ou administratives) souffre de plusieurs limites. Il y a d'abord le fait que certaines variables peuvent être affectées d'erreurs de mesure. Il y a ensuite le fait que les sources statistiques usuelles n'offrent qu'un nombre limité de variables de contrôle : les sources statistiques mesurent des caractéristiques telles que le sexe, l'âge, le diplôme mais elles ne mesurent pas des facteurs tels que la motivation des individus. Or l'évaluation de la discrimination suppose des comparaisons « toutes choses égales par ailleurs » qui contrôlent bien l'ensemble de ces facteurs de sélection sur lequel peut légitimement s'appuyer l'employeur. Il y a enfin le fait que, lorsqu'on cherche à évaluer la discrimination en utilisant des données d'enquêtes ou administratives, on observe uniquement le résultat du processus de recrutement tel que la proportion en emploi parmi les membres d'un certain groupe démographique, la position occupée, le niveau salarial etc. Or l'issue du processus de recrutement dépend à la fois du comportement de l'employeur et des candidats. Au final, on ne peut pas distinguer de manière précise si ce résultat est la conséquence d'une différence des caractéristiques productives des candidats autres que celles mesurées dans l'enquête, d'une discrimination à l'embauche ou peut-être d'une autocensure des candidats à l'embauche (Ene Jones, 2014). La méthode du *testing* présente l'avantage de surmonter ces difficultés méthodologiques en contrôlant complètement l'hétérogénéité inobservée. Nous allons consacrer la sous-section suivante à une description détaillée de cette méthodologie.

### 1.2.3.2 La méthode du *testing*

Afin de contrôler complètement l'hétérogénéité inobservée et de pouvoir réaliser des comparaisons *toutes choses égales par ailleurs* une approche purement expérimentale apparaît nécessaire (Petit, 2003). C'est ce que propose la méthode du *testing*. Elle consiste à collecter des données à l'aide d'une expérience contrôlée. Il s'agit de construire des candidatures (CV et lettres de motivation) équivalentes en tous points, à l'exception de la variable à tester. Les candidatures ainsi construites sont envoyées aux mêmes offres d'emploi. Le taux de réponse des candidats est l'instrument utilisé pour comparer l'accès aux entretiens d'embauche des différents candidats. Pour comparer l'accès à l'emploi des candidats, si les candidatures sont retenues par les employeurs, les responsables de l'étude peuvent aussi choisir d'envoyer de faux candidats aux entretiens d'embauche (Ene Jones, 2014).

En effet, *testing* peut prendre deux formes : un test d'accès aux entretiens d'embauche et, complémentirement, un test d'accès à l'emploi nommé aussi « audit par couples ».

Cette deuxième potentielle étape du *testing* pose pourtant certains problèmes méthodologiques. Les résultats peuvent être affectés par des biais liés à l'apparence, à la personnalité et à la capacité des faux candidats, avec toutes les implications qui peuvent émerger par la suite (Duguet et *al.*, 2010). Ces caractéristiques individuelles ne peuvent pas être contrôlées par les chercheurs et sont donc susceptibles d'affecter les résultats. Pour ces raisons, beaucoup de *testings* dans le domaine de l'emploi se limitent à la première phase, c'est-à-dire à l'envoi des candidatures écrites aux offres d'emploi (Riach et Rich, 2002 ; Petit, 2003).

La sous-section suivante est dédiée à une présentation en détail de cette méthodologie.

#### 1.2.3.2.1 *Bref historique*

L'usage de la méthodologie du *testing* remonte à la fin des années soixante et trouve son origine en Grande-Bretagne et aux États-Unis. Initialement les *testings* ont été développés avec le but de révéler l'existence potentielle de sélections raciales dans l'accès au logement, aux services ou à l'embauche. Les premiers *testings* ont été lancés en 1967 en Grande Bretagne par un institut de recherche « respecté et influent » (Hampshire, 2006) nommé « Political and Economic Planning » (PEP) sur trois marchés différents : logement, travail et services (assurances automobiles, locations de voitures et réservations hôtelières). Cette étude est alors liée à l'origine ethnique des candidats, incluant : un candidat originaire d'Angleterre, un candidat d'origine hongroise et un candidat noir, originaire des Caraïbes. Les résultats indiquent une préférence substantielle pour le candidat anglais, suivi par le candidat d'origine hongroise. Le candidat originaire des Caraïbes se trouve placé en dernier en termes de réponses positives. Il subit un niveau de discrimination très élevé et plus grande que le candidat hongrois (W.W. Daniel, 1968).

Le rapport conclut à une « discrimination (raciale) substantielle » dans l'accès à l'emploi, au logement et aux services. Il génère un grand débat national et joue un rôle de catalyseur de l'action gouvernementale sur l'extension de la protection contre la discrimination raciale (Hampshire, 2006, Piguet, 2006).

Aux États-Unis, les premiers *testings* ont été lancés dans le secteur du logement, « de manière indépendante de la tradition britannique » (Piguet, 2006). Les tests de situation ont été une « pratique courante » aux États-Unis pour un certain nombre d'années avant de commencer à être expérimentés pour l'emploi (Bendick, 2007). Même si des études sur l'emploi dans l'esprit du *testing* ont été réalisées aux États-Unis depuis les années 1950 (Bendick, 2007), les

premiers vrais *testings* dans le domaine de l'emploi apparaissent près de vingt ans plus tard. Nous citons notamment l'étude de Newman (1978) sur les effets d'"affirmative action"<sup>19</sup> sur l'emploi des Noirs aux Etats-Unis. La principale conclusion de l'étude est que la nature de la discrimination est modérée par la taille de l'entreprise. Alors que les résultats indiquent que les entreprises de petite taille (de 500 à 4999 employés) préfèrent le candidat blanc, celles de grande taille (500-24999 employés) montrent une préférence pour le candidat noir. L'auteur indique alors un effet positif d'« affirmative action » des entreprises soumises à cette obligation<sup>20</sup> sur l'emploi des noirs conditionnellement à la taille de l'entreprise.

Ces *testings* ont joué un rôle important dans la sensibilisation du grand public et à leur suite de nombreux autres *testings* ont été conduits (Bovenkerk 1992). Par ailleurs, d'autres pays ont commencé aussi à développer ce type d'expériences afin de rendre compte de l'existence potentielle d'une discrimination raciale à l'embauche.

Aux Pays-Bas un tel *testing* est effectué entre 1977 et 1978 en comparant des candidats originaires du Surinam et d'Espagne aux candidats natifs Néerlandais. Les résultats indiquent une préférence nette pour les Néerlandais de souche. Au Canada, le *Social Planning Council of Metropolitan Toronto* effectua en 1984 un *testing* ayant comme but de comparer le succès de jeunes (18-25 ans) candidats noirs versus des candidats blancs. Les candidats ayant tous un niveau de qualification intermédiaire se distinguaient par l'origine ethnique et la couleur de la peau. L'étude comporte donc les quatre types de candidats suivants : des candidats Indo-pakistanaï, des candidats originaires des Caraïbes, des candidats blancs nés hors du Canada et des candidats blancs Canadiens de souche. Les résultats mettent en lumière une préférence pour les candidats blancs pour environ 25% des cas. Les plus affectés par des pratiques discriminatoires (refuse d'entretien d'embauche) ont été les Indo-pakistanaï (44%), suivis par les candidats originaires des Caraïbes (36%), les candidats blancs nés hors du Canada (31%) et enfin par les candidats blancs Canadiens natifs (13%). Enfin, en Australie un *testing* similaire a été conduit en 1991 par Riach and Rich pour des candidats autochtones et des minorités grecques et vietnamiennes. Leurs résultats indiquent une discrimination à l'embauche significative dont les Grecs et les Vietnamiens ont été victimes. La discrimination apparaît inférieure pour les Grecs (8,8%) que pour les Vietnamiens (27.4%).

---

<sup>19</sup> Le terme d'« affirmative action » est originaire du décret numéro 10925 du président Kennedy, 1961 stipulant les suivants: « the contractor will take affirmative action to ensure that applicants are employed and that employees are treated during employment without regard to their race, creed, color, or national origin. ».

<sup>20</sup> Il s'agit ici des entreprises ayant un contrat gouvernemental. Par ailleurs, l'auteur attire l'attention sur le fait que la relation montrée entre la taille de l'entreprise et la discrimination à l'embauche ne devrait pas être généralisée aux entreprises sans contrat gouvernemental.

Pour tous ces testings, ne suivant pas une même méthodologie, il s'est avéré difficile de tirer un bilan international comparatif (Piguet, 2006). C'est au début des années 1990 que le Bureau International du Travail (BIT) lança le programme « *Lutte contre la discrimination envers les travailleurs immigrants et les minorités ethniques dans le monde du travail* »<sup>21</sup> et mit en place une méthodologie unique pour plusieurs études comparatives. Dans ce but, en 1992 a été publié le « *Manuel pour la recherche comparative internationale sur la discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique* »<sup>22</sup> (Bovenkerk, 1992). Plusieurs pays ont été originellement prévus<sup>23</sup> pour effectuer les études : l'Australie, la Belgique, le Canada, la France, l'Allemagne, l'Italie, les Pays-Bas, l'Espagne, la Suède, la Suisse et les Etats-Unis (Piguet, 2006). Les *testings* effectués dans les différents pays se sont donc appuyés sur la méthodologie mise au point par Bovenkerk (1992) montrant des degrés comparables de discrimination (Hennequin et Karakas, 2007). Nous pouvons citer plusieurs études réalisées sous la tutelle du BIT : Arriijn, Feld et Nayer (1998) pour la Belgique ; Raskin (1993) au Canada ; Goldberg, Mourinho et Kulke (1996) en Allemagne ; Bovenkerk, Gras et Ramsøedh (1994) au Pays-Bas ; Prada, Actis, Pereda et Pérez Molina (1996) en Espagne ; Bendick (1996) pour les Etats-Unis ; Cediey et Foroni (2005, 2007) en France (cf. rapport du COMMED, 2010). Mais nous pouvons citer aussi d'autres études comparables effectuées indépendamment du BIT, notamment : Neumark (1996) et Bertrand et Mullainathan (2004), aux Etats-Unis ; Wrench (1999) au Danemark ; Fibbi, Kaya et Piguet (2003) en Suisse ; Duguet et Petit (2003) en France.

En France, le *testing* a été introduit en 1995 par l'association de lutte contre la discrimination, SOS-Racisme. Cette association fut la première à construire une base de 300 cas de discriminations raciales liés à l'accès à l'emploi, au logement ou aux prestations de services comme par exemple l'accès aux boîtes de nuit, l'ouverture de comptes bancaires etc. (Petit, 2003). Afin de tester l'existence de la discrimination, des couples de personnes de différentes origines ont postulé à un emploi, ont répondu à une annonce de logement ou se sont présentés

<sup>21</sup> Le titre original en anglais est : « *Combating discrimination against migrant workers and ethnic minorities in the world of work* ».

<sup>22</sup> Le titre original en anglais est : « *Manual for international comparative research on discrimination on the grounds of race and ethnic origin: testing discrimination in natural experiments* ».

<sup>23</sup> Conformément au rapport du COMEDD (Comité pour la Mesure de la Diversité et des Discriminations), 2010, les rapports tous publiés à Genève par le BIT sont : A. Goldberg, D. Mourinho, U. Kulke, « *Labour market discrimination against migrant workers in Germany* », 1996 ; F. Bovenkerk, M. Gras, D. Ramsøedh, « *Discrimination against migrant workers in access to employment in the Netherlands* », 1995 ; Colectivo IOE, « *Labour market discrimination against migrant workers in Spain* », 1996 ; M. Bendick Jr, « *Discrimination against racial/ethnic minorities in access to employment in the United States: Empirical findings from situation testing* », 1996 ; P. Arriijn, S. Feld, A. Nayer, « *La discrimination à l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère : le cas de la Belgique* », 1998.

à l'entrée d'un établissement. L'approche comparative permet de constater si un tri basé sur l'origine ethnique des individus est opéré par certains employeurs, propriétaires etc. (SOS-Racisme<sup>24</sup>, 2014). Les *testings* déroulés par l'association SOS-Racisme ont eu un grand succès, obligeant les pouvoirs publics à réagir et à transformer la jurisprudence (COMEDD, 2010).

Par la suite, des *testings* scientifiques commencèrent à se développer, parallèlement à ces *testings* judiciaires (COMEDD, 2010), ayant donc comme but d'évaluer les discriminations et non d'engager une action judiciaire. A partir des années 2000, plusieurs *testings* scientifiques ont été réalisés sur le marché du travail en France. Ces *testings* ont examiné d'abord de façon distincte l'effet du genre et l'effet de l'origine ou de la couleur de peau sur l'accès à l'emploi (Petit, 2014). Nous citons notamment : Duguet et Petit (2005) ; Cediey, et Foroni (2007) pour le compte du BIT. Ultérieurement, une « nouvelle génération » de *testings* se sont intéressés aux effets croisés de l'origine ethnique et d'autres variables comme par exemple : l'intersectionnalité de l'origine ethnique et du genre (Duguet et *al.*, 2010 ; Edo et Jacquemet, 2013) ; l'intersectionnalité de l'origine ethnique et du diplôme (Ene Jones, 2014) ou de la qualification liée à une distinction aux concours professionnels (Petit et *al.*, 2012). Enfin, des chercheurs se sont intéressés à l'intersectionnalité de ces critères de discrimination avec la localisation géographique (lieu de résidence) des individus : Duguet et *al.* (2010) ; L'Horty et *al.* (2012) ; Petit et *al.* (2014).

L'évaluation de la discrimination sur des données expérimentales fournies par les *testings* représente un complément important à l'approche de l'évaluation classique de la discrimination sur des données d'enquête (Riach et Rich, 2002). De plus, comme indiqué dans le rapport du COMEDD (2010), « le *testing* est indéniablement un moyen très pédagogique de mise en évidence des discriminations (...) mais son usage à des fins scientifiques nécessite la mise en œuvre de conditions méthodologiques strictes et exigeantes pour le rendre conforme aux standards de qualité ». Ces conditions méthodologiques sont présentées par la suite dans la sous-section dédiée au protocole du *testing*.

---

<sup>24</sup> Pour plus de détails se référer au site de l'association SOS-Racisme : <http://www.sos-racisme.org/content/le-testing>.



### 1.2.3.2.2 Le protocole du testing

#### *L'objectif du testing*

Le *testing* est une expérience contrôlée permettant de mettre en évidence et d'évaluer la discrimination selon un ou plusieurs critères *a priori* non productifs. Cette méthode peut être utilisée afin de tester l'existence d'une potentielle discrimination liée aux différents critères de discrimination tels que genre, origine ethnique, opinion politique, lieu de résidence etc.

Par définition, la méthodologie du *testing* consiste à évaluer les différences d'accès à l'emploi observées au sein de couples de candidats appartenant à des groupes démographiques différents selon le critère que l'on a choisi de tester. Comme indiqué par Petit (2003), l'objectif du *testing* « est de montrer dans quelle mesure la simple appartenance d'un candidat à un groupe démographique, plutôt qu'à un autre, influe sur sa probabilité d'être embauché ». Formellement, cela revient à écrire :

$$R_{ij} = c + \beta Gr_i + \varepsilon_{ij} \quad (1.22)$$

Où  $R_{ij}$  représente la réponse de l'entreprise  $j$  au candidat  $i$  qui prend la valeur 1 ( $R_{ij} = 1$ ) si la réponse est positive et 0 si non ( $R_{ij} = 0$ ).  $Gr_i$  représente le groupe démographique d'appartenance des individus  $i$ . Les individus  $i$  se partagent par ailleurs en deux groupes d'appartenance,  $Gr_i$  : un groupe minoritaire, potentiellement discriminé et un groupe majoritaire,  $Gr \in (Gr\_min, Gr\_maj)$ .  $\beta$  est le coefficient à estimer correspondant au niveau de discrimination à l'encontre des individus appartenant au groupe  $Gr_i$ .  $c$  est une constante et  $\varepsilon_{ij}$  représente le terme erreur. L'indice  $i$  représente les individus candidats aux offres d'emploi,  $i \in (Gr\_min, Gr\_maj)$  et l'indice  $j$  les entreprises affichant les offres d'emploi.

Comme indiqué dans la régression (1.22), la seule variable explicative retenue, susceptible d'influencer les chances d'accéder à l'emploi (*via*  $R_{ij}$ ) est l'appartenance des candidats à l'un des deux groupes  $Gr\_min$  ou  $Gr\_maj$ . Or, traditionnellement, plusieurs variables affectent l'attitude de l'entreprise  $j$  envers le candidat  $i$ . Ces variables peuvent être des caractéristiques individuelles telles que le diplôme, l'expérience professionnelle, la prestation lors de l'entretien d'embauche... Par ailleurs, certaines variables relatives aux conditions sur le marché du travail sont aussi susceptibles d'influencer le choix des entreprises pour un certain candidat telles que les caractéristiques du recruteur ou la politique d'embauche de l'entreprise (Petit, 2003). Mais, grâce à la procédure du *testing* le chercheur contrôle pour toutes les variables individuelles des candidats évitant ainsi un potentiel effet de ces variables, étant

donné qu'elles sont dépourvues de biais de sélection et d'hétérogénéité inobservable. En ce qui concerne les variables relatives aux conditions sur le marché du travail, les candidatures sont envoyées aux mêmes entreprises. Elles devraient alors impacter de même manière les réponses faites aux différents candidats. Par ailleurs des régressions *toutes choses égales par ailleurs* (de type *probit*, par exemple) peuvent être utilisés afin de vérifier l'impact de ces caractéristiques sur la variable expliquée. Ces variables n'étant pas corrélées au terme d'erreur, seule l'appartenance à l'un des deux groupes démographiques distingue *in fine* les candidats (Petit, 2003).

#### *Choix des professions à tester*

La phase amont d'un *testing* suppose de choisir tout d'abord une ou plusieurs professions à tester. Il convient ici de mentionner qu'il n'est pas indiqué de choisir des secteurs d'activité mais plutôt des professions. Cela se justifie par le fait que lorsqu'on raisonne au niveau d'un secteur d'activité, on risque de construire des effets de composition car un secteur d'activité est constitué par de nombreuses professions. Chacune de ces professions présente des risques de discrimination différents selon les déterminants de la discrimination qui peuvent jouer de manière différente comme l'âge, le genre, le niveau de diplôme etc.

Le choix des professions appartenant à tel ou tel secteur d'activité doit pourtant tenir compte aussi des caractéristiques propres à ce secteur telles que la proportion des individus appartenant au groupe démographique à tester qui sont embauchés dans ce secteur, par exemple.

Par ailleurs, les chercheurs visent à obtenir des taux de réponse raisonnablement élevés de la part des employeurs afin d'être suffisamment représentatifs. Afin d'assurer cela, le métier choisi est généralement un métier pour lequel on note une forte demande de travailleurs et des difficultés de recrutement, nommé aussi « métier en tension ». Ce fait peut être facilement vérifié à partir des différents bulletins d'information officiels disponibles pour le marché du travail. Le choix d'un tel métier devrait limiter les nombres de refus ou de non-réponse des employeurs ainsi que les pratiques discriminatoires.



### *Le déroulement de l'expérimentation*

Le protocole du *testing* est différent selon qu'il se limite à l'envoi de candidatures écrites ou à l'utilisation d'acteurs qui jouent le rôle de candidats à des offres d'emploi par téléphone ou face à face. Mais, que l'on envoie simplement des candidatures écrites fictives ou que l'on poursuive avec l'utilisation d'acteurs, il est nécessaire de conserver au maximum possible la similarité et la crédibilité des candidatures, respectivement des candidats.

### *Caractéristiques des candidats*

La méthode du *testing* repose sur l'hypothèse « toutes choses égales par ailleurs » à l'exception de la variable à tester *via* le groupe démographique des candidats. En effet, les candidatures, respectivement les candidats, doivent présenter des caractéristiques individuelles similaires ou rendues aussi similaires que possible. Par exemple, dans le cadre d'une étude visant à mettre en évidence une éventuelle discrimination liée au lieu de résidence des individus, cela suppose d'attribuer aux candidats le même âge, la même origine ethnique, le même genre, la même situation de famille, des loisirs équivalents... Lorsqu'il s'agit d'acteurs à envoyer aux entretiens d'embauche ils doivent avoir une apparence semblable et la même aisance orale et comportementale. Par ailleurs, en conformité avec leur âge, ils auront tous les mêmes qualifications et expériences professionnelles sur des postes équivalents.

Les différences qui subsistent entre les candidatures sont celles qui sont nécessaires pour éviter que la procédure de *testing* puisse être détectée par les recruteurs. Par exemple, dans le cas de candidatures écrites, l'âge peut être directement affiché pour un des candidats alors que pour l'autre il peut être donné par la date de naissance ou par l'année de naissance. De plus, l'expérience professionnelle des candidats peut être acquise dans des entreprises différentes mais équivalentes. Les loisirs des candidats peuvent donner naissance à des interprétations sur le caractère des candidats et sur leur comportement éventuel. En conséquence, les candidats devraient avoir des loisirs différents mais neutres tel que le sport d'équipe, la lecture, la musique, etc. Formellement, les candidatures écrites devraient se différencier aussi par des éléments de mise en page sur les supports écrits (CV et lettre de motivation) : la police, les puces et la couleur d'écriture, la taille de la police, le modèle du CV et la mise en page du contenu. Elles peuvent se différencier enfin par l'opérateur de téléphonie mobile et par le fournisseur d'adresse e-mail (gmail, yahoo...).

*Interprétation et traitements des résultats*

Comme le souligne Riach et Rich (2002), l'interprétation des résultats des *testings* a suscité une certaine controverse en particulier sur l'incidence de la discrimination détectée. Il y a quatre résultats possibles qu'un testeur peut obtenir en ce qui concerne les candidatures des couples d'individus à des offres d'emploi :

- Les candidats reçoivent tous les deux une invitation aux entretiens d'embauche ou une offre d'emploi.
- Seulement le candidat du groupe démographique potentiellement préféré (non-discriminé) reçoit une invitation aux entretiens d'embauche ou une offre d'emploi.
- Seulement le candidat du groupe démographique potentiellement discriminé reçoit une invitation aux entretiens d'embauche ou une offre d'emploi.
- Aucun des deux candidats ne reçoit d'invitation aux entretiens d'embauche ou une offre d'emploi.

La controverse est apparue en ce qui concerne l'interprétation de ce dernier type de résultats. Qu'est-ce que cela signifie quand aucun des candidats ne reçoit d'offre de la part d'employeurs ? Faut-il interpréter cela comme une réponse négative (qui peut être associée à une égalité de traitement entre les deux candidats) ou plutôt comme une non-observation ? Il y a d'un côté ceux qui interprètent ce résultat comme une non-observation, comme par exemple les chercheurs de l'institut de recherche PEP, pionniers de l'utilisation de la méthode du *testing* en Grande-Bretagne (McIntosh and Smith, 1974 ; Riach et Rich, 2002), le Bureau International du Travail (BIT) ou encore Riach and Rich (1987; 1991). D'un autre côté on retrouve les chercheurs qui interprètent ce résultat comme une observation de traitement égal entre les deux candidats. Dans cette catégorie on peut évoquer par exemple : Bendick (1996), Neumark et *al.* (1996), Duguet et *al.* (2005, 2009a, 2010), Petit et *al.* (2003, 2014) ou encore l'Horty et *al.* (2012). Le choix de traiter l'absence de réponse comme une réponse négative pour tous les candidats peut être justifié par exemple par le fait que ces études sont réalisées globalement sur une profession en tension, les entreprises étant limitées en temps dans leur recrutement. Le fait de ne contacter aucun des candidats indiquerait alors un désintérêt pour tous les candidats.

Ces deux types d'interprétation conduisent à une grandeur différente des taux bruts de réussite puisqu'il s'agit de calculer ces taux soit par rapport au nombre d'entreprises pour lesquelles il y a eu au moins une réponse positive, soit par rapport au nombre total d'entreprises auxquelles les chercheurs ont envoyé des candidatures.

En effet, les écarts de taux de réponse et la discrimination apparaîtraient plus élevés si l'on se limitait au champ des entreprises répondantes. La différence consiste donc simplement dans le dénominateur des taux de réussite. Cela représente alors juste un facteur d'échelle et ne change pas le résultat.

Une réponse est considérée comme négative dans le cas où le recruteur rejette formellement la candidature et (en fonction du choix méthodologique fait par les chercheurs) aussi dans le cas où il n'y a pas de réponse de la part du recruteur. En ce qui concerne les autres types de réponses, elles sont considérées positives dans le cas où le recruteur convie le candidat à un entretien d'embauche, il offre le poste ou il se manifeste pour obtenir davantage d'informations concernant la situation présente ou les qualifications des candidats.

Pour calculer la différence nette d'accès à l'embauche entre deux candidats, les testeurs associent une probabilité à chacun des événements. Lorsque l'on compare deux candidats, on note  $P_1$  le nombre de réponses positives pour le candidat 1 et négatives pour le candidat 2 et  $P_2$  le nombre de réponses positives pour le candidat 2 et négatives pour le candidat 1. Le ratio entre la différence de ces deux nombres et le nombre (total ou partiel, en fonction du choix méthodologique fait par les chercheurs) d'entreprises auditées représente la différence nette (DN) d'accès à l'embauche entre les deux candidats :

$$DN = (P_1 - P_2) / N. \quad (1.23)$$

Un résultat positif indique que le candidat 1 a plus de chances d'être convoqué à un entretien que le candidat 2. À l'inverse, une différence nette négative signifie que le candidat 1 a moins de chances d'être convoqué à un entretien que le candidat 2.

#### 1.2.3.2.3 Traitements statistiques et économétriques des résultats

##### *Significativité statistique et robustesse de résultats*

Afin de déterminer si les écarts de taux de réussite sont significatifs ou non, la méthode du *bootstrap* peut être utilisée. Cette méthode est couramment employée pour maximiser la taille des petits échantillons en effectuant des milliers de tirages aléatoires (assez généralement il s'agit de 10000 tirages) de l'ensemble des réponses à une offre. La statistique désirée est par la suite calculée sur chacun de ces dix mille échantillons. En calculant le *t* de *student* et les intervalles de confiances à l'aide des écart-types estimés par la méthode de *bootstrap* on vérifie aussi la robustesse des résultats.

### Discrimination conditionnelle

Au-delà de simples taux de réussite, les résultats peuvent être traités économétriquement afin de décomposer les effets de la variable testée ou afin de tester de façon combinée d'autres effets, voire de tester l'existence d'une discrimination conditionnelle liée aux caractéristiques de l'entreprise, du poste ou de l'expérience du *testing* (le type de CV, par exemple). En effet, dans un *testing*, l'expérimentateur ne contrôle que les caractéristiques des candidats et de candidatures aux postes mais ne peut pas contrôler les caractéristiques des postes ou des entreprises. En réalité, il est possible que certaines caractéristiques du poste ou des entreprises révèlent une discrimination conditionnelle.

Il importe donc de vérifier s'il y a des caractéristiques de l'offre ou du candidat qui influencent significativement la mesure de discrimination et de fournir une mesure corrigée de discrimination lorsqu'un problème est détecté. Pour cela, nous pouvons recourir à des régressions de type *probit* (ou *logit*) afin d'estimer les probabilités de réponses en fonction des caractéristiques de l'offre d'emploi. Formellement, cela s'écrit :

$$y_i^* = c + \gamma X_i' + u_i \quad (1.24)$$

Où  $c$  est une constante,  $X_i'$  est le vecteur de variables explicatives et  $u_i$  représente une perturbation normale centrée et réduite supposée être non corrélée avec  $X_i'$ . La perturbation  $u_i$  correspond aux facteurs inobservables affectant l'utilité des recrutements.

Comme nous l'avons déjà précisé, il y a quatre variantes de réponses possibles : seul le premier candidat reçoit une réponse positive, seul le second candidat reçoit une réponse positive, les deux candidats reçoivent la même réponse positive, respectivement négative. Si on code 1 pour la réponse positive et 0 pour la réponse négative, on obtient les différences de réponses suivantes :

$$\Delta = \begin{cases} 0 - 1 = -1 \Rightarrow \text{le second candidat est préféré.} \\ 0 - 0 = 0 \text{ ou } 1 - 1 = 0 \Rightarrow \text{le deux candidats ont obtenu la même réponse.} \\ 1 - 0 = 1 \Rightarrow \text{le premier candidat est préféré.} \end{cases} \quad (1.25)$$

La probabilité de réponse que nous essayons d'expliquer à l'aide de la modélisation de type *probit* ordonné peut alors prendre trois valeurs :

$$y_i = \begin{cases} -1 \text{ si } y_i^* < \alpha \text{ (le second candidat est préféré).} \\ 0 \text{ si } \alpha < y_i^* < \beta \text{ (pas de préférence entre les candidats).} \\ 1 \text{ si } y_i^* > \beta \text{ (le premier candidat est préféré).} \end{cases} \quad (1.26)$$

Où  $\alpha$  et  $\beta$  sont deux seuils inconnus.

En notant avec  $\phi$  la fonction de répartition de la loi normale centrée et réduite, la probabilité que le premier candidat soit préféré par les recruteurs s'écrit :

$$Pr(y_i=1) = Pr(y_i^* > \beta) = 1 - \phi(\beta - c - \gamma X_i') \quad (1.27)$$

De façon similaire, la probabilité que le second candidat soit préféré par les recruteurs s'écrit :

$$Pr(y_i=-1) = Pr(y_i^* < \alpha) = 1 - \phi(\alpha - c - \gamma X_i') \quad (1.28)$$

Par conséquent, le coefficient de discrimination  $D$  au point moyen de l'échantillon s'écrit :

$$D = Pr(y_i=1|\hat{X}) - Pr(y_i=-1|\hat{X}) = 1 - \phi(\beta - c - \gamma \hat{X}_i) - \phi(\alpha - c - \gamma \hat{X}_i) \quad (1.29)$$

Enfin, en utilisant des variables explicatives centrées pour toutes les régressions ( $\bar{X} = 0$ ), le coefficient de discrimination  $D$  au point moyen devient :

$$D = 1 - \phi(\beta - c) - \phi(\alpha - c) = 1 - \phi(c_1) - \phi(c_2) \quad (1.30)$$

Où  $c_1$  et  $c_2$  sont des constantes du modèle *probit* ordonné.

#### 1.2.3.2.4 Les limites de la méthodologie du testing

Alors que la plupart des chercheurs considèrent la méthodologie d'audit comme l'un des moyens les plus efficaces de mesure de la discrimination, l'approche n'est pas sans critiques, ses limites méritant un examen approfondi (Pager, 2007).

Premièrement, conduire une expérience contrôlée impose une grande rigueur dans toutes les étapes du protocole (construction des candidatures, collecte des réponses, construction de la base de données...). Comme l'indiquent Duguet et *al.* (2009a), « la moindre erreur introduit des biais qui fausseront la mesure de la discrimination à l'embauche ».

Le choix de prolonger ou non le test par l'envoi de faux candidats aux entretiens d'embauche est d'autant plus problématique. Envoyer de faux candidats aux entretiens d'embauche rend l'expérience encore plus compliquée et augmente la probabilité d'introduction de biais liés aux caractéristiques des faux candidats. Par exemple, l'apparence physique et la personnalité des candidats qui sont des éléments incontrôlables par les chercheurs peuvent influencer le choix des recruteurs et donc biaiser les résultats. En revanche, ne pas envoyer de candidats aux entretiens d'embauche signifie que les résultats mesurent l'existence et l'ampleur d'une éventuelle discrimination seulement dans l'accès aux entretiens d'embauche, ce qui représente juste une « approximation de l'accès à l'emploi ».

Deuxièmement, les données recueillies sont des données expérimentales. Elles indiquent l'ampleur de la discrimination à l'embauche à un moment donné, dans le champ couvert par

l'expérience mais elles ne peuvent en aucun cas fournir un indicateur de l'état des discriminations sur l'ensemble du marché du travail (De Schutter, 2001 ; Duguet et *al.*, 2009a). Celle-ci est la principale limite de la méthode du *testing*.

Ensuite, comme le souligne Heckman (1998) il est difficile d'isoler la discrimination fondée sur l'aversion de la discrimination statistique. Par ailleurs, Heckman (1998) soulève le problème de la distribution des caractéristiques inobservables pouvant affecter les résultats et met en évidence la fragilité de la méthode du *testing* quant à la vérification des hypothèses sur la distribution de ces variables. La validité des conclusions d'un *testing* peut reposer sur la perception par les recruteurs de la variance de la composante inobservée quant à la productivité au sein des groupes démographiques comparés. Une estimation correcte de la discrimination supposerait que la moyenne et la variance de la composante inobservée de la productivité des travailleurs soient identiques pour les deux groupes comparés alors qu'en réalité rien n'indique a priori que cette hypothèse est effectivement vérifiée. Ainsi, en fonction de la distribution des caractéristiques non observées pour chaque groupe, la méthode de *testing* peut trouver de la discrimination quand il n'en existe pas ou, à l'inverse, peut ne pas détecter la discrimination alors qu'elle existe Heckman (1998). Aeberhardt et *al.* (2009) notent pour autant que cette critique ne concerne pas les expériences de « correspondance *testing* » c'est-à-dire qui utilisent seulement des candidatures écrites et ne mettent pas en jeu des acteurs. Cependant, dans une étude plus récente, Neumark (2012) indique que, même si les chercheurs n'utilisent que les candidatures écrites dont les caractéristiques productives peuvent être « construites » identiques dans tous les groupes, conformément à Heckman et Siegelman (1993), les différences de groupe dans la variance des facteurs inobservables de productivité peuvent encore produire des biais et fausser la mesure de la discrimination. Il montre que, à l'aide des méthodes économétriques appropriées et sous certaines hypothèses, il est possible de corriger l'impact de la différence entre les variances des caractéristiques inobservables des candidats sur l'estimateur de la discrimination à l'embauche obtenu. Il indique que, si les *testings* par correspondance incluent intentionnellement des variations dans les caractéristiques qui influent sur la probabilité d'être embauché, « il est alors possible de tester le biais de différentes variances des variables non observables pour les deux groupes, et surtout de détecter la discrimination réelle<sup>25</sup> » (Neumark, 2012). En ce faisant, une estimation

---

<sup>25</sup> La phrase originale en anglais est la suivante : « Once a researcher confirms that a set of productivity-related characteristics on the resumes affected hiring outcomes, it is then possible to test for bias from different variances of the unobservables for the two groups, and more importantly to detect actual discrimination » (Neumark, 2012).

non biaisée de la discrimination peut être récupérée même quand il y a des différences de groupe dans les écarts de l'inobservable. En tenant compte de toutes ces limites et comme l'indique Heckman (1998), des précautions sont nécessaires dans l'interprétation et la généralisation des résultats des *testings*.

### 1.2.3.3 Contrôler l'endogénéité du lieu de résidence

Dans les analyses qui prennent en compte la localisation résidentielle des individus il se pose le problème de l'endogénéité du lieu de résidence. En effet, le lieu de résidence n'est pas une donnée exogène, il est choisi et ce choix dépend d'un ensemble de caractéristiques personnelles parmi lesquelles certaines peuvent influencer aussi la réussite sur le marché du travail des individus. Mesurer l'impact spécifique du lieu de résidence sur la réussite sur le marché du travail (en termes d'accès à l'embauche, de salaires reçus etc) des individus s'avère être une tâche difficile qui suppose de contrôler ce biais d'endogénéité.

La littérature avance plusieurs stratégies empiriques pouvant être utilisées afin de surmonter le problème de biais d'endogénéité du lieu de résidence. Sur des données d'enquête, il y a quatre possibilités : utiliser des variables instrumentales (Cutler et Gleaser, 1997) ; travailler sur des sous-échantillons d'individus qui n'ont pas choisi *a priori* leur lieu de résidence (O'Regan et Quigley, 1996) ; recourir à des *modèles à effet fixe*, c'est-à-dire faire des régressions en contrôlant par des caractéristiques individuelles non observées invariantes dans le temps, (Weinberg et *al.*, 2004). Une autre stratégie qui permet de contrôler complètement de l'endogénéité du lieu de résidence est de travailler sur des données expérimentales, issues de campagnes de *testing* ou des expériences contrôlées dans lesquelles les personnes seraient distribuées de façon aléatoire dans l'espace.

Nous allons décrire par la suite chacune de ces voies ouvertes par la littérature.

#### *Utiliser des variables instrumentales*

Contrôler d'éventuels biais d'endogénéité par la méthode des variables instrumentales suppose d'estimer plusieurs équations. On estime, tout d'abord, une première équation qui modélise le processus de tri dans l'espace des individus, c'est-à-dire la probabilité ou le choix d'habiter dans un quartier donné. Par la suite, on estime une seconde équation qui permet d'analyser la relation existante entre le quartier de résidence et la variable de résultat qui nous



intéresse. La difficulté consiste à trouver une (ou plusieurs) variable(s) susceptible(s) d'expliquer le choix d'habiter dans un certain quartier mais qui n'a pas d'influence directe sur la variable de résultat qui nous intéresse. Ces types de variables portent le nom de « variables instrumentales » ou « instruments ».

Un des exemples les plus cités dans la littérature qui utilise cette méthodologie est le papier de Cutler et Gleaser (1997) aux Etats Unis. Les données sont issues du recensement de la population 1990. Les auteurs cherchent à analyser la relation qui existe entre la ségrégation résidentielle et les écarts dans la réussite sur le marché du travail observés entre les populations des blancs et noirs. Ils utilisent comme instruments de contrôle de l'endogénéité du lieu de résidence, des variables qui mesurent la fragmentation politique ou le nombre de rivières dans chaque aire métropolitaine. En effet, ces variables peuvent potentiellement influencer le choix d'habiter dans un quartier plutôt que dans un autre mais n'ont pas d'influence sur l'emploi. Leurs résultats indiquent que la ségrégation dans une aire métropolitaine est un déterminant important des écarts de performances observés entre Noirs et Blancs sur le marché du travail américain.

D'autres exemples peuvent être énoncés encore, comme par exemple celui de Galster et *al.* (2007) qui étudient l'effet d'avoir grandi dans un quartier défavorisé ou pauvre sur la fécondité, l'éducation et les performances sur le marché du travail des individus. Ils utilisent comme instrument le taux de pauvreté à l'échelle du comté.

En France, Dujardin et Goffette-Nagot (2007) analysent sur des données issues du recensement de la population de 1999, l'impact d'une habitation dans un quartier défavorisé sur le chômage, pour la ville de Lyon. A l'aide d'une modélisation de type *probit trivarié*, les auteurs expliquent la probabilité d'être au chômage, de vivre dans un certain type de quartier et ou dans un logement social. Elles font le choix de travailler sur un échantillon d'hommes vivant en couple pour deux raisons. Premièrement, ce fait simplifie l'analyse car il ne faut plus expliquer la décision de participer au marché du travail des femmes (décision pouvant être affectée par le fait d'avoir des enfants). Deuxièmement, ce fait permet d'utiliser certaines caractéristiques de l'épouse en tant que variables instrumentales afin de contrôler le potentiel biais d'endogénéité. En effet, les auteurs utilisent en tant qu'instruments la nationalité et le niveau d'éducation de l'épouse des individus. Les résultats montrent un impact significatif du lieu de résidence, la probabilité d'être au chômage augmentant avec le fait d'habiter dans un quartier défavorisé.



*Travailler sur des sous-échantillons*

Une autre stratégie avancée par la littérature afin de contrôler l'endogénéité du lieu de résidence consiste à se restreindre à un sous-échantillon d'individus dépourvu *a priori* de biais d'endogénéité. Cette stratégie consiste donc à mener l'analyse sur un sous-échantillon d'individus pour lequel nous pouvons supposer que le choix de localisation résidentielle est exogène ou quasi-exogène. Pour ces individus en particulier, ne se pose plus le problème de caractéristiques inobservables pouvant influencer sur le choix du lieu de résidence.

Un premier exemple qu'on peut évoquer ici est celui de O'Regan et Quigley (1996) aux Etats-Unis. Les auteurs analysent l'impact de certaines caractéristiques des quartiers de résidence (situés dans quatre villes du New Jersey) sur l'emploi de jeunes (de 16 à 19 ans). Afin de contrôler l'endogénéité du lieu de résidence, ils choisissent de restreindre l'échantillon aux jeunes habitant chez leurs parents. Ils justifient leur choix par le fait que, ce faisant, la décision d'habiter dans tel ou tel quartier n'appartient pas aux jeunes mais à leurs parents. Les résultats indiquent des effets significatifs de la composition du quartier sur l'emploi des jeunes.

En France, Dujardin et *al.* (2004, 2008) utilisent aussi cette stratégie dans une analyse sur l'impact de l'organisation spatiale (*i.e.* de la ségrégation résidentielle) sur les disparités de chômage observées dans le cadre de la ville de Bruxelles. Ils montrent des effets significatifs sur la probabilité d'être au chômage des individus.

Cette méthode a ses limites, une étant le fait qu'en restreignant l'échantillon, nous créons un potentiel biais de sélection (Wooldridge 2003, 2012 ; Dujardin et *al.*, 2009) du fait qu'on travaille sur une population particulière. En effet, ces individus peuvent avoir des caractéristiques (observables et inobservables) différentes de ceux qui n'habitent plus chez leurs parents ce qui pourrait donc influencer les résultats. Par ailleurs, Vigdor (2002) indique que les caractéristiques des parents et celles des enfants ne peuvent pas être dissociées complètement, le problème de l'endogénéité n'étant pas écarté véritablement en restreignant l'échantillon aux individus qui vivent chez leurs parents. Leur exemple porte sur des parents qui migrent de manière sélective dans une ville et qui présentent des caractéristiques moyennes significativement corrélées à celles de la génération suivante de résidents.

### *Recourir à des modèles à effet fixe sur des données longitudinales*

Une autre stratégie pour contrôler l'endogénéité du lieu de résidence est de recourir à des modèles dans lesquels on peut introduire des effets fixes individuels afin de contrôler les caractéristiques inobservées et invariables dans le temps susceptibles d'influencer le choix de localisation résidentielle et la réussite sur le marché du travail. L'introduction d'effets fixes individuels permet en effet de « capturer » l'impact des caractéristiques individuelles qu'elles soient observées ou inobservées.

Weinberg et *al.* (2004), aux Etats-Unis, utilisent ce type de modèle visant à expliquer les effets du quartier de résidence sur le nombre d'heures travaillées. Menant leur analyse sur des données de l'enquête nationale des jeunes de 1979, les auteurs testent certaines caractéristiques du quartier relatives à la composition socio-économique et à l'accessibilité aux emplois. Ils montrent que sans tenir compte de ces caractéristiques inobservées invariables les résultats obtenus surestimeraient les effets des caractéristiques sociales du voisinage et respectivement sous-estimeraient les effets de l'accessibilité aux emplois.

### *Travailler sur des données expérimentales issues de campagnes de testing*

Nous avons présenté auparavant différentes stratégies qui tentent de contrôler l'endogénéité du lieu de résidence à partir des données issues d'enquêtes ou de sources administratives. Pourtant, « quelle que soit la qualité de ces stratégies, seule une approche purement expérimentale permet de contrôler complètement l'hétérogénéité inobservée », les biais d'endogénéité et de mesurer véritablement un effet « *toutes choses égales par ailleurs* » (L'Horty et *al.*, 2012 ; Petit et *al.*, 2014). Il s'agit de la méthode de *testing* qui a été détaillée dans la sous-section 1.2.3.2.

### *Des expériences contrôlées avec une distribution aléatoire des individus dans l'espace*

Une autre stratégie est de travailler sur des données issues d'une expérience contrôlée dans laquelle les personnes seraient distribuées de façon aléatoire dans l'espace.

Nous pouvons évoquer l'exemple des études qui ont utilisé des données issues des deux grands programmes menés aux États-Unis pour lutter contre la ségrégation urbaine : le programme *Gautreaux* mené à la fin des années 1970 et le programme *Moving to Opportunity*, lancé en 1992. Kling et *al.*, (2007) ont utilisé des données issues du programme *Moving to Opportunity* pour évaluer, quatre à sept ans plus tard, les effets du quartier de résidence sur la pauvreté des familles avec enfants et ayant comme personne de référence une

femme issue d'une minorité ethnique. Le choix du lieu de résidence n'appartient donc pas aux individus de l'échantillon, la localisation résidentielle étant donnée par une distribution aléatoire de l'offre d'accès aux logements sociaux, dans le cadre du programme *Moving to Opportunity*.

Un autre exemple, en Europe, est celui de Åslund et *al.*, (2010) qui utilise des données issues d'une politique suédoise de dispersion des localisations des réfugiés de 1990. Ils étudient l'effet de cette localisation résidentielle sur la situation d'emploi dix ans plus tard. Ils montrent qu'une localisation dans une zone caractérisée par un accès restreint à l'emploi a un effet négatif sur la situation ultérieure (dix ans plus tard) sur le marché du travail des individus.

## **Conclusion**

Dans ce chapitre, nous avons dressé une revue de littérature sur la problématique de la discrimination en raison du lieu de résidence sur le marché du travail.

L'un des enjeux de ce premier chapitre est de présenter le cadre dans lequel s'inscrit la discrimination en raison du lieu de résidence. Nous avons présenté dans un premier temps le rôle du territoire à travers les effets de quartiers qui affectent les chances de réussite sur le marché du travail des individus. Suivant la classification des effets de quartiers faite par Manski (1993), nous avons montré que le contexte géographique dans lequel se situent les individus affecte leur situation sur le marché du travail à travers des externalités pouvant être classés en trois grandes catégories : effets de quartier endogènes, effets de quartier exogènes (ou effets contextuels) et effets de quartier corrélés.

Tout d'abord le quartier de résidence peut affecter de manière endogène la situation des individus y habitant à travers plusieurs mécanismes comme le processus de socialisation (effets de pairs et normes sociales), l'exposition à l'émergence de problèmes sociaux, les réseaux sociaux qui jouent un rôle majeur dans la recherche d'emploi. Ensuite, le contexte local peut conditionner les chances d'accéder à l'emploi *via* des effets contextuels ou de voisinage. Enfin, des effets de quartier corrélés auxquels sont confrontés les habitants de certains quartiers peuvent affecter leurs chances d'accès à l'embauche selon la qualité des services disponibles localement ou selon des effets dits de « *spatial mismatch* » ou de « *skill mismatch* », ou encore selon les préférences discriminatoires de la part des employeurs. En effet, les employeurs peuvent avoir des préférences territoriales particulières en faveur ou

envers tel ou tel quartier affectant ainsi l'accès à l'emploi des individus issus de ces quartiers. Distinguer la discrimination des autres mécanismes à travers lesquels le lieu de résidence affecte les individus sur le marché du travail s'avère très important pour la fiabilité de la mesure de discriminations et afin d'être en mesure de faire des recommandations pour les politiques publiques.

La deuxième partie de ce chapitre est dédiée à la problématique de la discrimination liée au lieu de résidence sur le marché du travail. Après avoir apporté quelques éléments de définition, nous avons exposé, dans une première phase, les fondements théoriques de la discrimination sur le marché du travail. Les enseignements des principaux modèles théoriques qui tentent d'expliquer le phénomène de discrimination sur le marché du travail montrent que la discrimination liée à la localisation résidentielle des individus peut s'expliquer par deux théories.

Tout d'abord, les individus issus de quartiers défavorisés pourraient être confrontés à une discrimination exogène sur le marché du travail, conséquence d'un « goût pour la discrimination » (Becker, 1957). Cette discrimination exogène serait la conséquence d'une hostilité subjective envers, par exemple, les pratiques sociales des habitants de certains quartiers ou envers leurs modes de vie. Conformément aux sources potentielles de discrimination indiquées par Becker (1957), cette hostilité peut provenir des trois types d'agents économiques : les employeurs, les consommateurs et les travailleurs. Mais sachant que le lieu de résidence d'un travailleur n'est pas une caractéristique directement observable, peut-on parler d'une discrimination induite par la clientèle ou par les travailleurs ? En effet, si certaines caractéristiques individuelles telles que le genre, l'âge, la couleur de la peau sont directement observables par les trois types d'agents potentiellement discriminants, le lieu de résidence d'un individu est une information disponible *a priori* seulement à l'employeur. Nous pouvons éventuellement envisager une discrimination potentielle par les autres travailleurs seulement en supposant que cette information leur parvienne lorsqu'ils interagissent avec le travailleur en cause (habitant d'un quartier stigmatisé). Mais tel n'est pas normalement le cas en ce qui concerne la clientèle.

Une deuxième théorie avancée dans la littérature afin d'expliquer le phénomène de la discrimination sur le marché du travail est celle de la discrimination statistique. Se situant dans un cadre d'information imparfaite, les employeurs n'ont pas la connaissance sur la productivité des demandeurs d'emploi. Ils se trouvent alors contraints d'utiliser les informations qu'ils détiennent afin de faire leur choix.

Le manque d'information sur la productivité réelle des demandeurs d'emploi conduit les employeurs à construire cette information à partir d'éléments a priori non productifs tels que le genre, la couleur de peau, l'origine ethnique etc. (Arrow, 1972, 1973), ou sur la base des performances de ces derniers aux tests d'embauche et/ou de leurs connaissances et croyances sur la productivité moyenne au sein de leur groupe d'appartenance de demandeurs d'emploi (Phelps, 1972). Par conséquent, si l'employeur considère que les individus de certains quartiers (populaires ou défavorisés) ont, en moyenne, des aptitudes au travail plus faibles que les habitants d'autres quartiers, alors il sera enclin à les discriminer. Il s'agit dans ce cas d'une décision rationnelle prise dans une situation d'information imparfaite.

Au-delà de ces deux théories de discrimination, les individus issus de quartiers défavorisés, peuvent se confronter à un *spatial mismatch* par « *redlining* » provenant des employeurs. La théorie de « *redlining* » exogène (Zenou et Boccoard, 2000) rappelle la théorie par « goût pour la discrimination » de Becker (1957), les employeurs ayant des préjugés raciaux ou liées aux quartiers défavorisés. La théorie de « *redlining* » endogène (Zenou, 2002) parle quant à elle d'un choix rationnel fait par les employeurs qui apprécient la productivité de travailleurs à partir de la distance domicile-lieu du travail. Ils sont réticents à embaucher (ou embauchent pour des salaires plus faibles) des demandeurs d'emploi habitant dans des zones éloignées du lieu de travail car ceux-ci sont perçus comme étant moins productifs par rapport aux travailleurs qui vivent plus près.

Après avoir présenté les approches théoriques de la discrimination en raison du lieu de résidence, nous avons abordé la problématique des dispositifs visant à prévenir et corriger les discriminations en passant par le cadre juridique et législatif, les institutions et les politiques publiques correspondantes.

Nous avons détaillé par la suite les différentes méthodes d'analyse avec leurs points forts et leurs limites. Nous avons vu que dans les cas où l'on cherche à mesurer les discriminations salariales, les méthodes les plus répandues sont les méthodes de décomposition initialement développées par Oaxaca (1973) et Blinder (1973). En revanche, lorsque l'on cherche à mesurer la discrimination dans l'accès à l'embauche, la méthode la plus adaptée est le *testing*, une méthode purement expérimentale (Petit, 2003) qui consiste à envoyer des candidatures équivalentes (à l'exception de la variable à tester) aux offres d'emploi et à comparer par la suite l'accès aux entretiens d'embauche ou à l'emploi des candidats.

Dans les travaux qui s'intéressent aux effets du lieu de résidence sur la situation sur le marché du travail des individus, il est particulièrement important de neutraliser le fait que les individus choisissent leur lieu de résidence. Ce faisant, on écarte l'effet des potentielles variables inobservables des individus pouvant influencer à la fois la réussite sur le marché du travail et le choix de résider dans un quartier donné. Nous avons recensé les différentes stratégies avancées par la littérature afin de traiter ce biais d'endogénéité du lieu de résidence.

En ce qui concerne les différents travaux empiriques, nationaux et internationaux, relatifs à la discrimination liée au lieu de résidence sur le marché du travail, nous les exposons au début de chaque chapitre qui suit. Ainsi, le chapitre 2 contient les travaux empiriques sur le ressenti des discriminations sur le marché du travail. Le chapitre 3 présente les études qui prennent en compte le lieu de résidence pour expliquer les écarts de salaires entre les individus. Enfin, le chapitre 4 contient les campagnes de *testing* en lien avec le lieu de résidence.

## **Préambule du Chapitre 2**

---

Dans le Chapitre 1 nous avons présenté les fondements théoriques sur la problématique posée par la discrimination liée au lieu de résidence sur le marché du travail et les mécanismes qui expliquent la relation entre lieu de résidence et situation sur le marché du travail des individus. Nous avons détaillé les méthodes d'évaluation de la discrimination liée à la localisation résidentielle des individus et nous avons exposé les différents travaux relatifs à ce sujet.

Après avoir exposé ces éléments de littérature autour de la problématique de la discrimination liée au lieu d'habitation des individus, nous apportons une analyse de la discrimination à plusieurs niveaux. Nous commençons avec une analyse de la discrimination ressentie sur le marché du travail. Nous continuons avec une évaluation de la discrimination dans l'accès à l'embauche et après le processus d'embauche (discrimination salariale). Ainsi, dans les trois chapitres qui suivront nous apporterons des éléments d'évaluation et d'étude empiriques correspondant à ces différents types d'analyses de la discrimination (ressentie ou au sens strict) liée au lieu de résidence.

Le Chapitre 2 est dédié à une analyse sur des données d'enquête liées au sentiment de discrimination sur le marché du travail, mettant en évidence les liens qui pourraient exister entre ce ressenti, la localisation résidentielle et l'insertion professionnelle des individus. Dans le Chapitre 3 nous analysons, sur des données d'enquête, l'impact potentiel du lieu de résidence sur la situation salariale des individus, au-delà des différences de caractéristiques individuelles. Enfin, dans le Chapitre 4, nous proposons une mesure expérimentale de la discrimination dans l'accès aux entretiens d'embauche en raison du lieu de résidence. En utilisant des données expérimentales, auto-construites (issues d'une campagne de *testing*), nous contrôlons complètement l'hétérogénéité inobservée qui représente une des difficultés classiques de mesure dans les études qui mobilisent des données issues d'enquêtes.

---

# Chapitre 2

## Sentiment de discrimination, lieu de résidence et parcours professionnels

### Sommaire

---

<b>Introduction .....</b>	<b>104</b>
<b>2.1 L'analyse du sentiment de discrimination : un aperçu .....</b>	<b>108</b>
2.1.1 Discrimination ressentie sur le marché du travail : enjeux et conséquences.....	108
2.1.2 Les limites des analyses sur le sentiment de discrimination .....	109
2.1.3 Lieu de résidence et sentiment de discrimination sur le marché du travail .....	110
<b>2.2 Sentiment de discrimination, quartier de résidence et insertion professionnelle ...</b>	<b>114</b>
2.2.1 Présentation des données .....	114
2.2.2 Premiers résultats descriptifs .....	117
2.2.3 Typologie des jeunes discriminés .....	121
2.2.4 Classification des quartiers de résidence .....	125
2.2.5 Le lien existant entre le sentiment de discrimination, le lieu de résidence et le parcours professionnel des individus .....	129
<b>2.3 Quartier de résidence : quel effet sur le sentiment de discrimination des individus ? .....</b>	<b>133</b>
2.3.1 L'approche méthodologique .....	134
2.3.2 Résultats du modèle .....	139
<b>Conclusion .....</b>	<b>145</b>
<b>Annexe Chapitre 2 .....</b>	<b>147</b>

---



## **Introduction<sup>26</sup>**

En France comme dans la plupart des pays industrialisés il existe une forte hétérogénéité de salaire, de rendement des certifications scolaires et d'insertion professionnelle selon l'origine ethnique, le genre ou la localisation des individus. Une partie de cette hétérogénéité peut correspondre à une discrimination sur le marché du travail pour laquelle il existe traditionnellement, deux types d'explications. Le « goût » pour la discrimination des employeurs, des collaborateurs ou des consommateurs fonde le premier élément d'explication (Becker, 1957). Le manque d'information sur les compétences et la productivité des candidats constitue une explication alternative (Arrow, 1972, 1973 ; Phelps, 1972). Dans ce cadre d'information imparfaite, les employeurs auraient tendance à attribuer aux candidats un niveau de compétence égal à la valeur moyenne de leur groupe de référence. Cette valeur moyenne peut-être issue d'information objective mais également de préjugés (Arrow, 1972, 1973). Cette stratégie peut conduire les employeurs à sous-estimer la vraie productivité de candidats issus de certains groupes démographiques (Phelps, 1972 ; Gobillon et Selod, 2007).

Notons qu'il existe des situations d'inégalité pour certaines catégories de populations selon des critères ethniques ou de genre, sans qu'elles résultent d'une discrimination au sens strict. Ces inégalités peuvent résulter du faible niveau de capital et/ou de capital social familial, de la qualité de leur localisation (accès à des services publics, accès au système de transport, tissu d'entreprises locales) ou encore des décisions passées en termes d'investissement en capital humain. En effet, la qualité du quartier de résidence génère des externalités spécifiques pour les individus qui y habitent.

Parmi les externalités qu'un quartier défavorisé peut générer, nous pouvons citer le frein à l'acquisition de capital humain ayant des impacts négatifs sur la réussite scolaire et *in fine* sur l'employabilité future (Bénabou, 1993 ; Borjas, 1992 ; Goux et Maurin, 2007). Destéfanis et al. (2004) indiquent aussi des effets négatifs sur la scolarité et l'insertion professionnelle entraînés par la ségrégation des populations fragilisées dans les quartiers défavorisés. L'exposition à l'émergence de problèmes sociaux (abandon des études, grossesses d'adolescentes, délinquance, par exemple) peut aussi détériorer l'employabilité parmi les individus d'une même collectivité *via* un « effet de contagion » (Crane, 1991).

Crane (1991) ou Benabou (1993) montrent en effet que « la propension » d'un individu d'avoir un certain comportement dépend de la proportion d'individus affichant déjà ce comportement dans le quartier (effets endogènes du quartier). Comme l'indique Crane (1991),

---

<sup>26</sup> Ce chapitre est basé sur un travail en cours en collaboration avec Mathieu Bunel intitulé « Sentiment de discrimination, lieu de résidence et parcours professionnels ».

« plus la qualité du quartier diminue, plus la probabilité qu'un individu développe un problème social augmente ». Par ailleurs, nous pouvons assister à une intensification du sentiment de discrimination chez les habitants de ces quartiers (Brinbaum et Guégnard, 2011 ; Calavrezo et Sari, 2012). Ceci peut affecter leur employabilité à travers des pratiques d'autocensure : l'anticipation d'une discrimination (réelle ou supposée) peut avoir comme effet un sous-investissement en capital humain ou une autocensure dans la démarche de recherche d'emploi (Coate et Loury, 1993 ; Algava et Bèque, 2006 ; Beauchemin *et al.*, 2010). Enfin, la recherche d'emploi peut être affectée suivant un effet dit de *Spatial mismatch* (Gobillon *et al.*, 2007, et Hellerstein et Neumark, 2011) ou selon la composition socio-démographique du territoire *via* des effets de voisinage, des effets de pairs ou de réseaux sociaux diminuant *in fine* les chances d'accéder à l'emploi (Ioannides *et al.*, 2004 ; Patacchini et Zenou, 2005 ; Galster, 2012 ; Hellerstein *et al.*, 2014).

Les études appliquées qui tentent de mesurer l'ampleur et la conséquence des phénomènes de discrimination proposent deux types d'approches. La première consiste à utiliser des informations sur le profil des carrières et/ou le salaire de populations susceptibles d'être victimes de discrimination (liée au genre, à l'âge, à l'origine, à la localisation géographique) et de vérifier "*toutes choses égales par ailleurs*" si des écarts significatifs peuvent être identifiés entre une population identifiée *a priori* comme victime de discrimination et une population témoin. Cette démarche mobilise soit des données d'enquête (Oaxaca, 1973 ; Meurs et Ponthieux, 2000 ; Silberman et Fournier, 2006) soit une méthode expérimentale (Neumark, 2012 ; L'Horty *et al.*, 2011 ; Petit *et al.*, 2014), voire d'économie expérimentale (Fershtman *et al.* 2001, 2005).

Les analyses économétriques permettent clairement de mettre en évidence un écart de salaire ou d'accès à l'emploi de sous-populations discriminées (les femmes, les noirs, les immigrés, les personnes issues de zones urbaines défavorisées). Toutefois, elles soulignent l'existence d'un écart important entre l'effet brut observé et l'effet net calculé en tenant compte des caractéristiques observables et inobservables des populations victimes de ces discriminations (Meurs et Ponthieux, 2000).

Une démarche alternative et complémentaire consiste à analyser directement les déclarations des individus sur leur sentiment d'être discriminés. Les analyses sur le sentiment de discrimination permettent de prendre en compte l'impact d'une variable inobservée dans les autres enquêtes : la discrimination ressentie. En effet, plusieurs analyses ont montré que la perception par les agents économiques de l'existence de discrimination peut modifier leurs comportements professionnels, éducatifs ou de localisation.

L'anticipation d'une discrimination réelle ou supposée sur le marché du travail peut avoir des effets négatifs sur les populations en cause. Puisque ces personnes s'attendent à des retours faibles sur leur investissement dans leur capital humain, elles ont donc tendance à sous-investir. De plus, elle peut conduire à des pratiques d'autocensure ayant comme conséquence l'obtention d'emplois de moindre qualité (Coate et Loury, 1993).

Plusieurs enquêtes<sup>27</sup>, permettant de quantifier sur des données françaises l'ampleur du sentiment de discrimination, mettent en évidence que les populations se déclarant plus souvent être victimes de traitements de discriminations à l'embauche sont notamment les jeunes, les immigrés, les descendants d'immigrés (en particulier d'origine maghrébine ou subsaharienne) et les femmes (Algava et Bègue, 2006 ; Beauchemin et al. 2010 ; CNCDH<sup>28</sup>, 2010 ; Céreq<sup>29</sup>, 2008). Or ces populations sont souvent issues des quartiers défavorisés ce qui peut avoir des conséquences pénalisantes sur leur insertion professionnelle (Coupié et Gasquet, 2007, 2009, 2011 ; Rathelot, 2010). Il apparaît donc une superposition de la problématique du lieu de résidence avec celle de l'origine ethnique en particulier. Certaines études ont soulevé alors l'hypothèse d'une « territorialisation des discriminations vécues par ces populations » traduite par une substitution des deux effets (Safi et Simon, 2014). En revanche, d'autres études montrent des effets sur l'accès à l'embauche propres au lieu de résidence, distincts de ceux imputables à l'origine ethnique et qui ne se cumulent pas nécessairement (L'Horty et al., 2011 ; Petit et al., 2014).

Il s'avère donc important de démêler les effets propres du quartier de résidence des effets propres à l'origine ethnique ou à d'autres déterminants surtout si l'on veut pouvoir tirer des conclusions adéquates en termes de recommandations de politiques publiques.

Y a-t-il des effets spécifiques du lieu d'habitation sur le ressenti de discrimination d'individus ? Si oui, quels sont donc ces effets sur le sentiment de discrimination à l'embauche des jeunes dans leurs premières années d'insertion professionnelle ? Ce sont précisément les questions auxquelles nous essayons de répondre dans le cadre de ce chapitre.

---

<sup>27</sup> L'enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE de 2008, l'enquête Histoire de vie de l'Insee de 2003 et les enquêtes Génération du Céreq de 1998 et 2004.

<sup>28</sup> La Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme (CNCDH) est l'Institution Nationale des Droits de l'Homme française créée en 1947. Assimilée à une Autorité Administrative Indépendante (AAI), elle est une structure de l'Etat qui assure en toute indépendance, auprès du gouvernement et du parlement un rôle de conseil et de proposition dans le domaine des droits de l'homme, du droit et de l'action humanitaire et du respect des garanties fondamentales accordées aux citoyens pour l'exercice des libertés publiques.

<sup>29</sup> Le Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) est un établissement public qui dépend du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et du Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social.

Cela nous permettra de répondre à la problématique des politiques publiques. Est-ce que ces dernières devraient cibler seulement les individus issus de l'immigration ou aussi les territoires ?

Nous nous intéressons au sentiment de discrimination sur le marché du travail des jeunes sortant du système scolaire et aux liens existants entre ce ressenti et leur localisation résidentielle. La discrimination ressentie à l'entrée sur le marché du travail peut pénaliser les individus, affectant leurs trajectoires professionnelles. Le lien avec le quartier d'habitation est très important car « les trajectoires des jeunes se construisent sur des marchés locaux du travail (Grelet, 2006 ; Couppié et Gasquet, 2011) », surtout si « leur niveau de formation est faible, les moins diplômés étant les moins mobiles géographiquement » (Brinbaum et Guégnard, 2011).

Nous mobilisons les informations contenues dans l'enquête longitudinale *Génération* 2004 à 3 ans, enrichie avec les données sur la localisation résidentielle des individus. Afin de prendre en compte le contexte socio-économique du lieu de résidence, nous utilisons les données à l'IRIS<sup>30</sup> (quartier de résidence) contenues dans le *Recensement de la population* 2007.

L'organisation de ce chapitre est la suivante. Dans un premier temps, nous présentons une analyse de la littérature sur le sentiment de discrimination sur le marché du travail, notamment en lien avec le lieu de résidence des individus. Dans un deuxième temps, nous caractérisons les jeunes sortants du système scolaire en fonction de leur sentiment de discrimination, de leur quartier de résidence et leur situation sur le marché du travail. Plus précisément, le but de cette partie est de dégager une typologie des individus qui se sentent discriminés en s'appuyant sur leur ressenti de discrimination et une typologie des quartiers de résidence en s'appuyant sur les caractéristiques socio-économiques des quartiers considérées dans cette étude. A partir de ces typologies sont décrits les choix professionnels, de localisation et éducatifs effectués par ces différents sous-groupes sur une période de 3 ans. Enfin, nous cherchons à voir s'il y a un effet potentiellement distinct du lieu de résidence sur le ressenti d'être ou non victime de discrimination sur le marché du travail et, si oui, nous cherchons à quantifier cet effet. Ainsi, dans la dernière partie de ce chapitre, la typologie de quartiers de résidence (réalisée dans la deuxième partie) est introduite en addition d'autres caractéristiques individuelles dans une estimation de type *logit* afin de mettre en évidence et de quantifier le

---

<sup>30</sup> Ce sigle signifie « Ilots Regroupés pour l'Information Statistique » et fait référence à un découpage du territoire en mailles de taille homogène (2 000 habitants) développé par l'INSEE. L'IRIS constitue « la brique de base en matière de diffusion de données infra-communales ».

potentiel effet du lieu de résidence sur le sentiment de discrimination des individus, *toutes choses étant égales par ailleurs*.

## **2.1 L'analyse du sentiment de discrimination : un aperçu**

### **2.1.1 Discrimination ressentie sur le marché du travail : enjeux et conséquences**

Certaines catégories de la population éprouvent, de manière justifiée ou non, le sentiment d'avoir été victime d'un traitement discriminatoire sur le marché du travail (accès à l'embauche, aux promotions, dans les salaires...), à l'école ou encore dans l'accès au logement, aux soins etc. Cette discrimination ressentie a nécessairement un impact sur leurs trajectoires, plusieurs analyses montrant que cette perception peut modifier leurs comportements professionnels<sup>31</sup>, éducatifs ou de localisation. Puisque ces personnes s'attendent à des retours faibles sur leur investissement dans leur capital humain (parce qu'ils sont d'origine étrangère ou qu'ils résident dans des quartiers défavorisés ou que ce sont des femmes etc.), ils ont donc tendance à sous-investir. En effet, ces individus ont une moindre motivation à investir par exemple dans des études de longue durée qui sont coûteuses financièrement ou en termes de temps et d'investissement personnel. Le ressenti de discrimination peut être donc un des déterminants des inégalités de qualification qui vont engendrer par la suite des inégalités d'emplois occupés et/ou de salaires. Les conséquences pour les individus et pour la société en général ne sont donc pas négligeables. Comme le souligne l'Organisation Internationale du Travail, la discrimination (ici, la discrimination ressentie) « entrave le développement, car elle gaspille le talent humain nécessaire au progrès économique et elle accentue les tensions et les inégalités sociales. ».

Les études sur le sentiment de discrimination apportent un éclairage sur une caractéristique qui est inobservable dans les enquêtes contenant des données objectives. En effet, une des limites des études sur des données d'enquêtes est liée à hétérogénéité inobservée (motivation, effort pour trouver un emploi...) qui peut biaiser les résultats. Par conséquent, dans ces types d'enquêtes on n'est pas en mesure d'observer la potentielle auto-sélection des individus induite par les effets inhibiteurs de la discrimination anticipée.

---

<sup>31</sup> Par exemple, Baldwin et Johnson (1992) observent pour les Etats-Unis que l'existence de discrimination à l'égard des femmes influence négativement leur offre de travail et réduit sensiblement leur taux d'activité.

### **2.1.2 Les limites des analyses sur le sentiment de discrimination**

L'utilisation de données déclaratives subjectives permet certes de compléter l'approche objective sur l'existence de discrimination liée à des facteurs pré-identifiés (genre, âge, localisation géographique, origine) mais elle pose également plusieurs problèmes largement documentés dans la littérature.

Le premier correspond à l'effet d'adaptation des individus à subir une situation (Sen, 2000).

Ce phénomène psychologique peut conduire à une distorsion des préférences :

- Une personne habituée à être constamment dépourvue de tout peut s'adapter à son état et s'estimer plus heureuse ou exprimer moins de désirs qu'une personne qui dispose pourtant de plus de ressources qu'elle.
- Les projections des individus sur leur avenir influencent sensiblement leurs réponses (Senik, 2005). Par exemple, les personnes qui prévoient d'obtenir un niveau de revenu plus élevé dans l'avenir se déclarent plus satisfaites que celles qui n'ont pas de telles perspectives.
- Le sens de la corrélation éventuellement identifiée est parfois difficile à établir. Un revenu élevé peut rendre des individus plus heureux. Inversement, il est possible que des personnes plus heureuses obtiennent un revenu plus important car elles sont davantage motivées par le travail (Frey et Stutzer, 2002).

Par ailleurs, les déclarations des individus sur leur satisfaction peuvent être fortement influencées par un effet de groupe (Easterlin, 1995 ; Neumark et Postlewaite, 1998 ; Clark, 2003). Les individus ont en effet tendance à se comparer aux autres pour déterminer leur bien-être. Les niveaux de satisfaction observés sont davantage relatifs qu'absolus (Méda *et al.*, 2002 ; Clark, 2003). Ce comportement explique, par exemple, pourquoi sur une longue période, même si le revenu par tête a fortement augmenté dans les pays industrialisés, le niveau de satisfaction déclaré est resté relativement constant (Easterlin, 1995). Cela permet également de comprendre pourquoi les personnes au chômage, dont le conjoint ou le groupe de référence disposent d'un emploi, se déclarent plus malheureuses que les chômeurs dont le conjoint ou le groupe de référence sont également affectés par le chômage (Clark, 2003).

### **2.1.3 Lieu de résidence et sentiment de discrimination sur le marché du travail**

D'après l'enquête *Trajectoire et origines*, 32% des immigrés ont vécu une situation raciste et 29% s'y sentent exposés sans l'avoir vécu. Ces pourcentages sont respectivement de 36% et 25% pour les descendants d'immigrés de nationalité française. D'après l'enquête *Histoire de Vie*, 32% personnes quelle que soit leur origine déclarent avoir subi un traitement négatif. Une modélisation logistique souligne que les femmes, les descendants d'immigrés, les jeunes et ceux habitant une cité ont une probabilité significativement plus élevée de connaître un tel traitement. Enfin, d'après l'enquête *Génération 2004*, 13% des jeunes sortant du système scolaire déclarent avoir subi au moins une fois une discrimination à l'embauche au cours des trois dernières années. Ce pourcentage est de 33% pour ceux dont les deux parents sont nés à l'étranger.

Ce sont alors les minorités « les plus visibles » qui se déclarent les premières à être victimes des discriminations (Beauchemin et *al.*, 2010). Ces minorités résident souvent dans des quartiers moins favorisés. Alors que certaines études soulèvent l'hypothèse d'une substitution des deux effets, d'autres études montrent des effets propres au lieu de résidence, distincts de ceux imputables à l'origine ethnique. Prenons, par exemple, l'étude de Safi et Simon (2014) qu'indique que les immigrés et les descendants d'immigrés issus des zones urbaines sensibles « manifestent moins un sentiment de discrimination liée à leur origine, *toutes choses égales par ailleurs* ». Les auteurs soulèvent alors l'hypothèse que « dans ce cas, c'est la localisation géographique ou le quartier qui viennent se substituer à l'origine en tant que fondement supposé des discriminations ressenties ». En revanche, lors de deux expériences contrôlées menées dans différentes communes d'Ile-de-France, L'Horty et *al.* (2011) et Petit et *al.* (2014) mettent en évidence des effets propres au quartier, distincts des effets propres à l'origine ethnique et soulignent le fait que les discriminations liées à ces deux critères ne se cumulent pas nécessairement. Ils concluent à l'existence d'une discrimination à l'embauche liée à l'origine ethnique (maghrébine) et distinctement à l'existence d'une discrimination liée à l'origine résidentielle concernant les candidats les plus diplômés ou d'origine française et les femmes (d'origine française et marocaine). Par ailleurs, Heckman (1998) indique qu'une moindre réussite sur le marché du travail des jeunes issus de l'immigration peut être la conséquence d'un signal négatif lié à leur quartier de résidence et pas forcément à leur origine ethnique.



Il est donc très important d'isoler les deux effets afin de mettre en évidence ce qui est propre au quartier de résidence et ce qui est propre à l'origine ethnique (voire à d'autres déterminants). Cependant, le rôle du quartier de résidence est rarement questionné dans les analyses sur la discrimination ressentie sur le marché du travail.

Algava et Bègue (2006), étudient sur des données de l'enquête Histoire de vie le « sentiment de discrimination » à partir d'une différenciation entre des variables qui expliquent « légitimement » des écarts de traitement - l'éducation, le secteur d'activité, par exemple - et un ou plusieurs critères « illégitimes » - par exemple le genre ou l'origine ethnique (mais sans mention explicite du terme de discrimination). Ils font donc le choix de ne pas mentionner explicitement le terme de « discrimination » et de laisser un intitulé très extensif. Les résultats montrent qu'un tiers des individus interrogés déclarent avoir connu des attitudes ou traitements négatifs ce qui représente près de 15 millions de personnes. Ce résultat massif est justifié par la définition très extensive liée aux traitements potentiels subis, les faits rapportés étant de natures très diverses : des moqueries ou insultes pour la plus grande proportion (57%), traitements injustes (17%), des situations de mises à l'écart (16%) ou de refus d'un droit (10%). Les critères énoncés par les individus sont aussi divers : aspect physique, nom et prénom, âge, couleur de peau, genre, lieu de vie etc. Parmi ces individus, 39 % considèrent que ce fait a eu des conséquences sur leur vie « d'ordre matériel, professionnel, relationnel ou psychologique ». Par ailleurs, les auteurs indiquent une proportion nettement plus élevée du sentiment de discrimination chez les jeunes (49 % des personnes sont âgées de 18 à 24 ans), notamment chez ceux d'origine africaine (34 % des immigrés et 44 % des descendants d'immigrés) qui se trouvent surreprésentés parmi la population vivant en zones urbaines sensibles.

Joseph et *al.*, (2010) à l'aide des données de l'enquête Génération 1998 du Céreq caractérisent les parcours d'insertion professionnelle de jeunes sortis en 1998 du système scolaire. Ils précisent la proportion d'individus déclarant être victimes de discrimination à l'embauche ou lors de leur parcours professionnel en se concentrant uniquement sur les discriminations liées à l'origine ou à la couleur de peau. Ils mettent en évidence une relation claire entre le sentiment de discrimination et huit trajectoires types d'insertion professionnelle préalablement identifiées par le Céreq (accès rapide au CDI ; accès au CDI après période longue de CDD ; accès au CDI après période longue de travail temporaire ; rupture de CDI ; précarité ; emploi aidé ; chômage ou inactivité ; reprise d'étude).



Les jeunes d'origine étrangère se déclarant victimes de discrimination apparaissent surreprésentés dans certaines trajectoires marquées par le chômage et la précarité.

Au-delà de ces déclarations brutes, des études plus récentes essaient d'analyser les déterminants du sentiment de discrimination.

Beauchemin et *al.* (2010) étudient le sentiment de discrimination des individus sur des données de l'enquête Trajectoires et Origines menée en 2008 par l'Ined et l'Insee. Ils confirment dans un premier temps les résultats indiqués par Algava et Bègue (2006) et indiquent que les minorités « les plus visibles » sont les premières à se déclarer être victimes des discriminations, énonçant en premier lieu les immigrés et les descendants des immigrés. Les auteurs indiquent que « l'auto-déclaration des discriminations est clairement sensible à l'origine » mais aussi à d'autres dimensions comme par exemple le genre, ou le lieu de résidence. Parmi les immigrés et les descendants des immigrés un quart déclare avoir été victime de discriminations. Sur le total des individus s'estimant victimes de discriminations, leur proportion s'élève à 40%. Un autre constat mis en avant est le fait que le sentiment de discrimination apparaît plus faible pour les femmes entre 25 et 34 ans que pour les hommes ainsi que pour les individus de plus de 35 ans. Dans un deuxième temps les auteurs essaient de démêler ces différents facteurs afin d'apprécier l'influence de chacun « toutes choses égales par ailleurs » sur le sentiment de discrimination. Ils recourent à une estimation de la probabilité de s'estimer «souvent » ou « parfois » victimes de traitements inégalitaires ou de discriminations. Les résultats indiquent que l'origine ethnique demeure la variable la plus déterminante de l'auto-déclaration des discriminations. En effet, parmi les critères avancés par les individus, l'origine ethnique ou la nationalité sont le plus souvent énoncées (37%), suivies par la couleur de peau (20%), le genre (17%) et l'âge (12%). Le lieu de résidence semble être plus important pour les individus dont les deux parents sont immigrés, s'élevant à la hauteur de 15% parmi les critères énoncés.

Brinbaum et Guégnard (2011) étudient à l'aide de l'enquête Génération 2004, le lien entre le lieu de résidence (notamment vivre en ZUS) et le sentiment de discrimination à l'embauche des jeunes, trois ans après leur insertion sur le marché du travail. Ils indiquent que 18 % des secondes générations résident dans ces quartiers défavorisés, la majorité étant représentée par les individus d'origine africaine, près du quart étant d'origine du Maghreb et de Turquie et plus de 40% d'origine d'Afrique subsaharienne. La mobilité géographique n'apparaît pas très forte chez ces individus, 80 % des secondes générations demeurant toujours dans ces quartiers, trois ans après leur sortie de formation. La population des zones urbaines sensibles

présente une vulnérabilité marquée sur le marché du travail, étant particulièrement exposée au chômage. Les jeunes issus de l'immigration apparaissent encore plus affectés par rapport aux Français de souche (34% versus 19%). En ce qui concerne le sentiment de discrimination, 10% des jeunes Français de souche déclarent avoir été victimes d'une discrimination à l'embauche contre un quart des descendants d'immigrés. Ce sentiment apparaît trois fois plus élevé pour les habitants d'une zone urbaine sensible (34 %) et encore plus intense pour les jeunes originaires du Maghreb (quatre fois plus élevé).

Une modélisation « toutes choses étant égales par ailleurs » montre que le fait d'habiter dans une zone urbaine sensible a un impact significatif sur le sentiment de discrimination et notamment sur le sentiment de discrimination lié au lieu de résidence du candidat. Les auteurs mettent en évidence un sentiment de discrimination qui est 2,5 fois plus élevé pour les jeunes des ZUS, toutes choses égales par ailleurs. Par ailleurs, ils indiquent que, par rapport à un jeune Français de souche, un jeune d'origine maghrébine a une probabilité plus forte (5,2 fois plus élevé) de s'estimer être discriminé en raison du lieu de résidence. Les auteurs concluent en indiquant que l'impact d'une résidence dans une zone urbaine sensible sur les débuts professionnels « se combine avec l'impact des origines culturelles renforçant d'autant plus le sentiment de discrimination ».

#### *Contribution de cette étude*

Par rapport à cette littérature, notre travail diffère sur plusieurs aspects. D'abord, afin de mettre en évidence un lien entre le lieu de résidence et le sentiment de discrimination nous classifions les quartiers de résidence en plusieurs catégories. Les quartiers de résidence des individus sont évalués comme « défavorisés », « favorisés » et « intermédiaires ». La « qualité » de quartiers est déterminée à partir d'un indicateur composite que nous avons obtenu par une analyse en composantes principales (ACP), en fonction d'un certain nombre de caractéristiques socio-économiques de ces quartiers (la démographie, le niveau d'emploi, le niveau de diplôme, les qualifications etc.). Cette stratégie permet de s'affranchir des définitions légales, comme les zones urbaines sensibles, qui sont plus contraignantes et dont le découpage peut être sujet à critiques.

Par ailleurs, pour classifier les individus en fonction de leur ressenti de discriminations, au-delà du sentiment de discrimination lié aux différents critères légiférés par la loi (genre,

origine ethnique etc.), nous incluons aussi le sentiment d’être mal payé ou en situation de déclassement dans le travail<sup>32</sup>.

Enfin, afin de mettre en évidence et de quantifier un potentiel effet du lieu de résidence sur le sentiment de discrimination des individus, nous utilisons la typologie de quartiers ainsi construite dans une estimation de type *logit*.

## **2.2 Sentiment de discrimination, quartier de résidence et insertion professionnelle**

Cette section est dédiée à l’analyse des jeunes sortant du système scolaire en fonction de leur sentiment de discrimination, de leur quartier de résidence et de leur situation sur le marché du travail. Après une présentation des données utilisées, nous analysons dans un premier temps les individus en fonction de leur sentiment de discrimination. A cet effet, nous dégageons une typologie des individus qui se sentent discriminés en fonction de leur ressenti de discrimination. Ensuite, pour être en mesure d’analyser le lien existant entre le sentiment de discrimination et le lieu de résidence des individus, nous réalisons une typologie des quartiers de résidence en fonction des caractéristiques socio-économiques observées. Enfin, à partir de ces deux typologies, sont décrits les choix professionnels, de localisation et éducatifs effectués par ces différents individus.

### **2.2.1 Présentation des données**

Afin de mener notre analyse, nous mobilisons des informations contenues dans plusieurs bases de données :

- L’enquête *Génération* 2004 à 3 ans.
- Les données confidentielles complémentaires à l’enquête *Génération* 2004 à 3 ans.
- Le *Recensement de la population* 2007.

L’Enquête *Génération* 2004 enrichie avec des données sur la localisation résidentielle des individus à l’échelle du quartier (l’IRIS) fournit des informations détaillées sur les individus

---

<sup>32</sup> Une des questions posées aux individus enquêtés est liée au niveau de compétence demandé à propos de l’emploi occupé (voir annexe 2.2).

(sexe, âge, origine, localisation...), leurs parcours scolaires (formation initiale, spécialité, diplôme obtenu,...) et leur premières années de vie active (emploi occupé, salaire, chômage, durée chômage, sentiment de discrimination sur le marché du travail...). Le recensement de la population 2007 est une source exhaustive de données à l'IRIS qui nous a facilité la construction des indicateurs socio-économiques relatifs à l'IRIS (quartiers de résidence des individus).

### *L'enquête Génération 2004*

Les données de l'enquête Génération 2004 réalisée par le Cereq (Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications) concernent un échantillon national de 33 655 jeunes sortis du système éducatif en 2004 de tous niveaux et spécialités de formation. Cet échantillon est représentatif des 750 000 sortants du système scolaire (Céreq, 2008). Le panel d'individus a été interrogé à deux reprises, en 2007 et en 2009, soit trois ans et respectivement cinq ans après leur sortie du système éducatif. Seuls les répondants au questionnaire complet de l'interrogation à trois ans ont été réinterrogés à 5 ans, soit environ 32 000 individus. Au total, le nombre de répondants à 5 ans est de 20 084 individus. Seuls les 13 500 jeunes faiblement diplômés ayant un niveau de diplôme de sortie en 2004 équivalent au maximum au baccalauréat et au minimum au CAP sont retenus.

L'enquête fournit trois bases de données complémentaires. Une première base correspond aux caractéristiques individuelles de jeunes sortants de formation initiale en 2003-2004. Une deuxième base de données correspond aux séquences en entreprise de l'individu. Enfin, une troisième base correspond aux séquences de non-emploi de l'individu. Différents thèmes sont abordés successivement dans ces bases : les caractéristiques individuelles et la situation familiale et de cohabitation ; le parcours scolaire et l'expérience du travail en cours de scolarité ; le calendrier professionnel et les perspectives professionnelles ; le sentiment de discrimination sur le marché du travail. Organisée autour de ces trois bases de données, l'enquête Génération 2004 permet de suivre mois par mois la situation des jeunes à l'issue de leur formation initiale. Cette enquête fournit également des informations subjectives sur le sentiment de discrimination tout au long du parcours professionnel. La question formulée est la suivante : *"Lors de la première interrogation en 2007 : "Pour finir, une dernière question : dans votre parcours professionnel depuis 2004, estimez-vous avoir été victime, au moins une fois, de discrimination à l'embauche ?"*

Nous avons retenu pour ce travail des informations sur les individus telles que :

- Le sexe, l'âge, l'origine ethnique et la localisation résidentielle.
- Le parcours scolaire (formation initiale, spécialité, diplôme obtenu...).
- Les premières trois années de vie active (expériences professionnelle, emploi occupé, durée chômage, salaire...).
- Le sentiment de discrimination à l'embauche tout au long du parcours professionnel.

Nous présentons les principales statistiques descriptives associées à cette base dans le Tableau 2.12 des annexes 2.1.

*Les données confidentielles complémentaires à l'enquête Génération 2004 à 3 ans*

L'enquête Génération 2004 a été enrichie avec des informations sur la localisation résidentielle des individus suite à un partenariat avec le Secrétariat Général du Comité Interministériel des Villes<sup>33</sup>. Ces données qui sont protégées par le Comité du Secret Statistique, permettent alors d'identifier, lors des différentes interrogations, les lieux de résidence des jeunes. Elles fournissent par exemple des informations sur l'appartenance à un quartier CUCS ou ZUS à la sortie de formation (2003-2004) et lors des différentes interrogations (2007, 2009). Par ailleurs, le code IRIS du lieu de résidence des jeunes est désormais disponible. Ce sigle signifie « Ilots Regroupés pour l'Information Statistique » et fait référence à un découpage du territoire en mailles de taille homogène (2 000 habitants) développé par l'INSEE. L'IRIS constitue « la brique de base en matière de diffusion de données infra-communales », conformément à l'INSEE.

Disposer des codes IRIS dans les enquêtes Générations permet l'appariement avec le recensement de la population 2007 qui contienne des données sur les IRIS. Cela ouvre la possibilité de rendre comparables les quartiers de résidence des jeunes sortant du système scolaire. Plus précisément, nous sommes en mesure de comparer des quartiers ayant des caractéristiques socio-économiques favorables avec d'autres ayant des caractéristiques socio-économiques défavorables, au moins en ce qui concerne les caractéristiques observables (la composition locale, la situation sur le marché du travail...).

---

<sup>33</sup> La Délégation interministérielle à la ville (DIV) a été renommée Secrétariat général du comité interministériel des villes (SG-CIV) depuis le 14 mai 2009, conformément à l'avenant numéro 2 à la convention constitutive du groupement d'intérêt public.

*Le recensement de la population 2007*

Réalisé par l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (Insee), le recensement de la population fournit cinq bases de donnée à l'IRIS organisées selon les cinq thèmes suivantes : activité des résidents (ACT); diplômes - formation (FOR); famille - situation matrimoniale (FAM) ; logement (LOG) et population (POP). Il représente donc une source exhaustive de données à l'IRIS sur les logements, les ménages et certaines caractéristiques socio-économiques des habitants tels que le sexe, l'âge, la catégorie socio-professionnelle, diplôme, situation professionnelle etc.

En nous appuyant sur ces données, nous avons pu construire des indicateurs au niveau très fin de l'IRIS tels que le taux de chômage de la population de 15-64 ans, le taux de scolarisation de la population de 16-24 ans, la part des logements HLM, la part des propriétaires, la part des étrangers, la part des ouvriers, la part des ménages de six personnes ou plus etc. Toutes ces variables nous ont permis de caractériser le lieu de résidence des jeunes sortant du système scolaire.

Le code IRIS a été utilisé pour apparier les différentes bases de données, la richesse des informations contenues dans la base finale nous permettant de dégager par la suite une analyse des individus se déclarant discriminés et de leur sentiment de discrimination sur le marché du travail.

### **2.2.2 Premiers résultats descriptifs**

Pour caractériser les jeunes diplômés qui se déclarent être victimes de discrimination, nous nous sommes concentrés plus spécifiquement sur les individus ayant obtenu le Baccalauréat, ou un niveau de diplôme inférieur pour lesquels le sentiment de discrimination est relativement élevé. Seuls les 13 500 jeunes faiblement diplômés sont retenus.

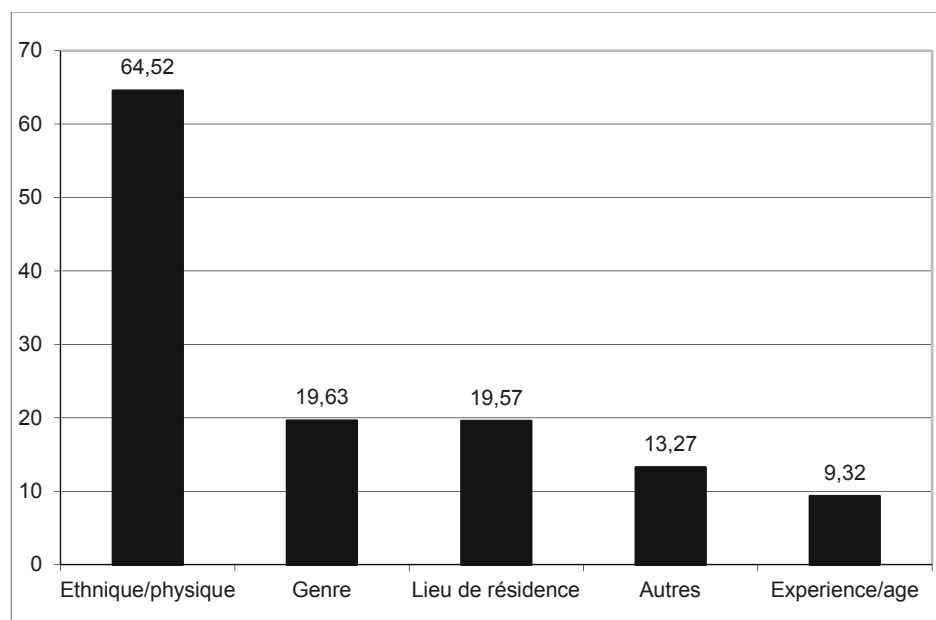
Globalement, 15,70% des jeunes interrogés d'un niveau BAC ou CAP ont le sentiment d'avoir été discriminés à l'embauche au moins une fois au cours de leur parcours professionnel<sup>34</sup>. Le Graphique 2.1 expose les motifs de discrimination avancés par ces individus. La variable liée au sentiment de discrimination pour des motifs ethniques et/ou physiques a été définie à partir de plusieurs caractéristiques individuelles : l'origine ethnique étrangère, la couleur de peau, l'accent, le nom à consonance étrangère (voir annexe 2.2).

---

<sup>34</sup> Ce pourcentage est de 11,3% pour ceux d'un niveau de diplôme supérieur au Bac.

Ce motif de discrimination est le plus fréquent. Il est cité dans près de 2 cas sur 3. Les discriminations pour des motifs de genre ou de localisation géographique sont ensuite les plus citées.

**Graphique 2.1 : Critères liés au sentiment de discrimination à l'embauche**



Source : Enquête Génération, 2004, CEREQ

Le Tableau 2.1 présente les interactions qui peuvent exister entre ces différents éléments expliquant, selon les individus, la discrimination subie. On observe une corrélation relativement forte entre la discrimination liée au lieu de résidence et la discrimination liée aux caractéristiques physiques ou ethniques. En revanche, les autres motifs de discrimination semblent davantage substituables que complémentaires.

**Tableau 2.1 : Lien entre les motifs du sentiment de discrimination à l'embauche**

	Ethnique/physique	Genre	Localisation	Total
Ethnique/physique	-	49,84	73,32	64,52
Genre	15,17	-	18,95	19,63
Localisation	22,23	18,89	-	19,57

Lecture : Parmi les personnes qui se déclarent discriminées, 64,5% d'entre elles précisent que cette discrimination provient de motifs ethniques/physiques. Ce chiffre est de 73,3% pour ceux qui avancent également des motifs de localisation résidentielle. Source : Enquête Génération, 2004, CEREQ

Quel lien existe-t-il entre le sentiment de discrimination et les déclarations à l'égard de la qualité des emplois occupés 3 ans et 5 ans après leur sortie du système scolaire ? Le Tableau 2.2 souligne l'existence d'une corrélation forte entre ces deux ensembles qui perdure au cours du temps.

**Tableau 2.2 : Sentiment de discrimination et autres sentiments à l'égard de l'emploi**

	NON	OUI
Se déclarant très ou plutôt mal payé		
en 2007	28.31	38.67
en 2009	24.52	35.17
Se déclarant utilisé en dessous de leur niveau de compétence		
en 2007	27.00	38.38
en 2009	20.96	33.91
Déclarant que leur emploi ne leur permet pas de se réaliser professionnellement		
en 2007	24.67	34.93
en 2009	15.88	29.22
Souhaitant quitter leur emploi		
en 2007	22.75	34.73
en 2009	11.72	21.75

Source : Enquête Génération, 2004, CEREQ

Les individus qui déclarent avoir été victimes de discrimination se déclarent plus souvent très ou plutôt mal payés (10 points d'écart), être utilisés en dessous de leur niveau de compétence (10 points d'écart) et souhaiter quitter leur emploi (12 points d'écart). Globalement, ils sont nettement plus nombreux à déclarer que leur emploi ne leur permet pas de se réaliser professionnellement. Ce dernier écart est grandissant avec le temps (10 points 3 ans après et 15 points 5 ans après).

Les Tableaux 2.3 et 2.4 montrent qu'il existe également une corrélation nette entre le sentiment de discrimination et les caractéristiques professionnelles plus objectives.



**Tableau 2.3 : Sentiment de discrimination et contrat de travail**

	NON	OUI
<b><i>Situation à l'embauche</i></b>		
CDI privé	29,65	22,1
CDD/ Intérim	47,32	55,51
Apprentissage Contrat de prof.	11,09	9,42
Contrats aidés*	2,89	2,91
Fonctionnaire	1,43	0,84
Autres	7,62	9,23
<b><i>Situation en 2007</i></b>		
CDI privé	52,44	42,48
CDD /Intérim	27,55	37,86
Apprentissage Contrat de prof.	7,48	5,79
Contrats aidés	5,86	7,01
Fonctionnaire	3,47	3,13
Autres	3,19	3,73
<b><i>Situation en 2009</i></b>		
CDI privé	67,74	62,45
CDD /Intérim	19,49	23,48
Apprentissage Contrat de prof.	3,15	4,75
Contrats aidés	1,54	1,8
Fonctionnaire	5,29	3,73
Autres	2,77	3,79

\*CAE, CES, CEC, CIE CNE et autres

Source : Enquête Génération, 2004, CEREQ

Les individus discriminés obtiennent moins souvent un CDI lors de leur première embauche (22% contre 29%) et disposent plus fréquemment d'un contrat temporaire 3 ans après leur sortie (38% contre 28%). En revanche, au bout de 5 ans, les écarts sur le type de contrat de travail se réduisent très fortement. Le lien avec le salaire est nettement moins important même s'il a tendance à augmenter avec le temps. L'écart est de -1% au moment de la première embauche et passe à 4% en moyenne 5 ans après. Ce résultat est globalement cohérent avec ceux obtenus sur données objectives qui précisent que l'essentiel de la discrimination (notamment celle liée à l'origine ethnique) porte sur l'accès à l'emploi et peu sur la rémunération.

**Tableau 2.4 : Sentiment de discrimination et salaire**

	NON	OUI	Ecart
<b>Salaire d'embauche</b>			
N	7645	1231	
Moyen	1149,31 €	1135,50 €	-1,2%
Std	1415	317	
<b>Salaire fin en 2007</b>			
N	8238	1144	
Moyen	1303,90 €	1252,95 €	-3,9%
Std	207	1808	
<b>Salaire fin en 2009</b>			
N	4804	690	
Moyen	1401,81€	1341,63€	-4,3%
Std	2098	1 843	

Source : Enquête Génération, 2004, CEREQ

### 2.2.3 Typologie des jeunes discriminés

Nous avons vu que certains individus peuvent être affectés par un ressenti de discrimination sur le marché du travail à l'égard de l'emploi ou du salaire. Au-delà de ces premiers résultats issus de statistiques descriptives, nous cherchons à voir quelle est la situation sur le marché du travail des individus selon leur type de ressenti. Pour ce faire, nous réalisons une typologie des individus affectés par des discriminations. Nous avons mobilisé les trois variables suivantes :

- Le sentiment de discrimination sur différents critères (ethnique, genre etc.)
- Le ressenti sur le salaire
- Le ressenti sur le déclassement dans l'emploi.

Le croisement de ces trois variables nous a permis de classer les individus en 4 groupes que nous avons noté « groupe A à D » :

- *Le groupe A* correspond aux individus qui ne se déclarent pas victimes de discriminations.
- *Le groupe B* regroupe les individus se déclarant victimes de discriminations liées aux différents critères (ethnique, genre, lieu de résidence...).

- Le groupe C englobe les individus se déclarant non discriminés mais qui déclarent se sentir mal payés et/ou en situation de déclassement dans leur emploi.
- Le groupe D correspond aux individus qui se sentent victimes de discriminations et qui se déclarent aussi mal payés et/ou en situation de déclassement dans leur emploi.

Nous avons caractérisé les groupes ainsi identifiés en fonction du niveau de diplôme, genre et situation sur le marché du travail. Le Tableau 2.5 synthétise les résultats de cette analyse.

**Tableau 2.5 : Typologie des individus**

Variables	Groupe A : aucune discrimination	Groupe B : toutes les discriminations	Groupe C : aucune discrimination + mal payé et déclassement	Groupe D : toutes les discriminations + mal payé et déclassement
Echantillon	7992	1230	3549	740
Femmes (%)	42,18	42,88	38,11	43,49
Hommes (%)	57,82	57,12	61,89	56,51
<b>Sentiment de discrimination par critère de discrimination déclaré (%)</b>				
Origine ethnique	-	66,38	-	61,28
Genre	-	20,71	-	17,76
Lieu de résidence	-	18,43	-	21,54
Age - expérience	-	8,82	-	10,19
Autres critères	-	12,93	-	13,85
<b>Le ressenti sur le salaire et sur le déclassement (%)</b>				
Emplois mal payés	-	-	65,66	65,43
Déclassement	-	-	63,01	65,16
<b>Scolarité et insertion professionnelle (%)</b>				
Niveau BAC	43,81	39,14	54,20	46,01
CDI	30,08	17,01	51,15	42,34
Accès rapide et durable	46,57	24,74	75,67	59,63
Chômage persistant	15,04	26,21	3,26	6,86
<b>Lieu de résidence (%)</b>				
Résidence dans une ZUS	8,07	19,07	6,59	13,46
Résidence dans une unité urbaine contenant une ZUS mais en dehors d'une ZUS	34,53	35,81	37,44	40,59

*Lecture : Le groupe A qui représente tous les individus qui ne se déclarent pas victimes de discriminations, est formé par un % de 42,18 femmes et 57,82% hommes. On trouve dans ce groupe 43,81% d'individus ayant le BAC. 30,08% décrochent un CDI et ils ont un accès rapide et durable à l'emploi en proportion de 46,57%. Parmi eux, juste 15,04% se trouvent en situation de chômage persistant.*

*Note : Pour disposer de résultats représentatifs de l'ensemble du champ Céreq nous avons utilisé la variable de pondération finale. Source : Enquête Génération, 2004, CEREP*

*Analyse du groupe A : aucune discrimination*

Le groupe A englobe la majorité des individus de notre échantillon, individus qui ne déclarent pas avoir (ou « ne se déclarent pas ayant ») été victimes de discriminations.

Ces individus ont en grande proportion (46.57%) un accès rapide et durable à l'emploi. Un tiers d'entre eux (30.08%) décroche un CDI. Ils ne se sentent pas mal payés ni en situation de déclassement dans leur emploi. Par ailleurs, juste un pourcentage de 8.07 réside dans une zone urbaine sensible.

*Analyse du groupe B : tous critères de discrimination*

Les 1 230 individus du groupe B ne déclarent pas se sentir mal payés, ni en situation de déclassement dans leur emploi, mais ils se déclarent victimes de discriminations sur différents critères. Le principal motif de discrimination cité est l'origine ethnique (66.38%). En 2ème lieu on retrouve la discrimination liée au genre (20,71%). Ce motif de discrimination est suivi par la discrimination au motif du lieu de résidence (18,43%).

Parmi ces individus, seul un pourcentage de 24.74% a un accès rapide et durable à l'emploi, et seulement 17.01% décrochent un CDI. Ces pourcentages sont les plus bas parmi les 4 groupes analysés. Par contre, en regardant leur niveau de diplôme, on s'aperçoit que seulement 39,14% détiennent le BAC, celle-ci étant aussi la proportion la plus faible par rapport aux autres groupes.

Environ 19% de ces individus ont leur résidence dans une zone urbaine sensible.

*Analyse du groupe C : aucune discrimination mais mal payés et/ou en situation de déclassement dans leur emploi*

Tandis que les 3 549 individus qui forment le groupe C ne se déclarent pas victimes de discrimination, ils s'estiment pourtant être mal payés (65.66%) et/ou en situation de déclassement dans leur emploi (63.01%).

En comparaison avec les autres groupes, on retrouve ici la plus grande proportion d'individus ayant un accès rapide et durable à l'emploi : 75,67%. Un peu plus de la moitié (51.15%) décroche un CDI.

Ils détiennent aussi dans une grande proportion (54.20%) un diplôme de niveau BAC.

En comparant ce groupe avec le groupe A, serait-il possible qu'en plus du surplus de 11% qui détient le BAC, le fait d'accepter des emplois de moindre qualité soit à la base du grand pourcentage d'accès rapide et durable à l'emploi ?

*Analyse du groupe D : tous critères de discrimination + mal payés et/ou en situation de déclassement dans leur emploi.*

Les proportions d'individus de ce groupe qui s'estiment mal payés et/ou en situation de déclassement dans leur emploi sont comparables à ceux du groupe C. Sur un total de 740 individus, 65.43% s'estiment mal payés et 65.16% se sentent en situation de déclassement dans leur emploi.

En comparant avec le groupe B, tandis que le critère ethnique reste le premier à être évoqué comme motif de discrimination (61,28%), en seconde place on retrouve la discrimination ressentie à cause du "lieu de résidence" (21,54%). Le ressenti de discrimination lié au genre passe alors en troisième position avec une proportion de 17,76%. Par ailleurs, une part de 13.46% des individus du groupe D ont leur lieu de résidence dans une zone urbaine sensible.

Une proportion assez importante décroche un CDI (42,34%), proportion qui est plus grande même que celle du groupe A (30,08%) mais rappelons que ces emplois sembleraient être de moindre qualité si on juge d'après le sentiment sur le salaire et sur le déclassement des individus. L'accès rapide et durable à l'emploi en proportion de 59.63%, pourrait s'expliquer aussi par la proportion de 46.01% des individus qui détiennent le BAC (la deuxième en grandeur après le groupe C).

En analysant les quatre groupes, nous pouvons remarquer que les individus qui s'estiment mal payés et/ou en situation de déclassement dans leur emploi ont un taux d'accès rapide et durable à l'emploi supérieur aux autres. Ceci est vrai tant pour les individus qui ne se déclarent pas victimes de discriminations que pour ceux qui se déclarent victimes de discriminations. Le taux d'accès rapide et durable à l'emploi augmente de 29% pour ceux qui ne se déclarent pas victimes de discriminations et de presque 35% pour ceux qui s'estiment victimes de discriminations. Il se peut donc que certains individus accèdent à l'emploi en acceptant des contrats ne correspondant pas à leur niveau de compétences et mal payés, donc de moindre qualité.

Si nous analysons le couple AB et le couple CD, le pourcentage des personnes qui détiennent un diplôme du niveau BAC est supérieur d'environ 5% et respectivement environ 8%. Mais en ce qui concerne l'accès rapide et durable à l'emploi, l'écart entre les individus du couple AB est d'environ 22% au détriment de ceux qui s'estiment victimes de discriminations. Cet écart est d'environ 17% pour le couple CD.

### **2.2.4 Classification des quartiers de résidence**

Nous souhaitons pousser notre analyse, en incluant des variables objectives liées à la composition socio-économique de quartiers de résidence des individus.

Afin de réaliser une caractérisation et classification des lieux de résidence des individus, nous avons utilisé la richesse des informations contenues dans la base de données exhaustive construite par appariement des trois bases suivantes : l'enquête *Génération* 2004, les données confidentielles complémentaires à l'enquête *Génération* 2004 et le recensement de la population.

L'information sur le quartier de résidence est donnée par le code IRIS associé aux individus. Nous avons enlevé de la base toutes les observations pour lesquelles il y avait des informations manquantes ou qui présentaient une mauvaise qualité (de la projection sur les axes factoriels). L'échantillon final obtenu contient 6 274 individus pour lesquels on dispose de l'information sur leur quartier de résidence.

#### *Méthodologie utilisée :*

Nous avons utilisé la méthode de l'Analyse en Composantes Principales afin d'obtenir des groupes homogènes des quartiers de résidence des individus en combinant différentes caractéristiques socio-économiques.

Nous avons classé les quartiers en faisant intervenir les variables suivantes :

- Le taux de chômage de la population de 15-64 ans;
- Le taux d'activité de la population de 15-64 ans;
- Le taux de scolarisation de la population de 15-24 ans;
- La part de personnes à faible qualification ou sans qualification;
- La part d'étrangers dans la population totale;
- La part de logements HLM;
- La part de propriétaires.

L'analyse en Composante Principale (ACP) synthétise l'ensemble de ces variables et nous permet de voir quelle est la contribution de chacune dans la construction de groupes. Plus précisément, cette méthode permet de décrire l'ensemble des variables présentées ci-dessus par de nouvelles variables parfaitement dé-corrélés entre elles, de façon qu'un maximum d'information soit conservé. Ces nouvelles variables représentent en fait des combinaisons linéaires des variables originales. Elles portent le nom de « Composantes Principales » (CP)

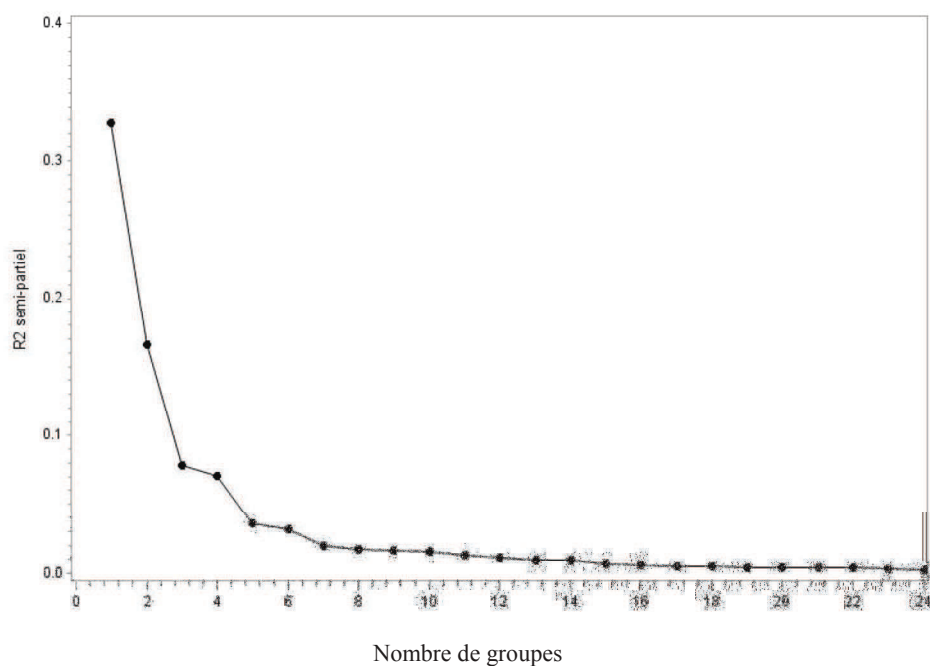
tandis que les formes linéaires associées portent le nom de « Facteurs Principaux » (FP). Le premier facteur est celui associé à la plus grande valeur propre. Le deuxième axe est celui associé à la deuxième valeur propre et ainsi de suite.

Graphiquement, cela reviendrait à projeter les variables initiales par des points sur des axes normés (qui correspondent aux Facteurs Principaux) sur lesquels sont lues les nouvelles coordonnées (qui correspondent aux Composantes Principales). Pris deux à deux, ceux-ci définissent des plans. Le but est de déterminer l'axe qui maximise la plus grande variance de nos variables initiales.

Nous retenons un nombre de 4 groupes des quartiers, en tenant compte de la valeur du "*R-carré semi-partiel*" qui représente la qualité de la classification des quartiers proportionnelle à la perte d'inertie interclasse, le but étant d'avoir une inertie interclasse maximum, comme nous l'avons représenté dans la Figure 2.1.

**Figure 2.1 : Détermination du nombre de groupes<sup>35</sup>**

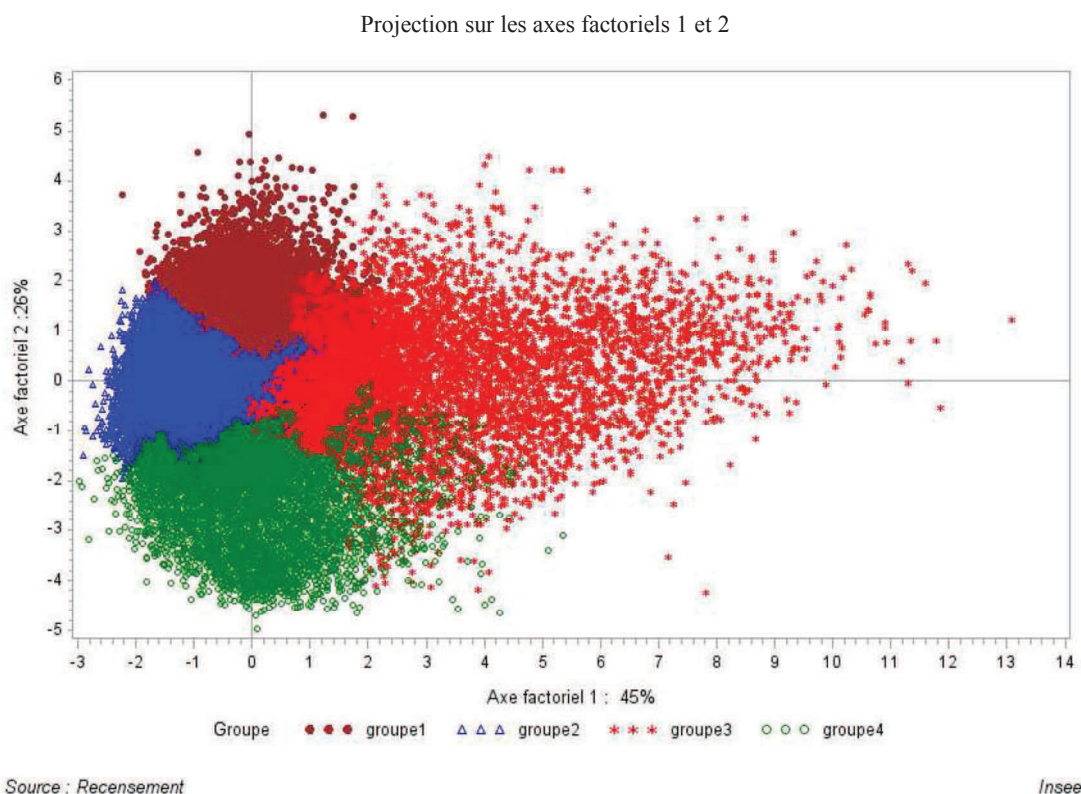
R2 semi-partiel



<sup>35</sup> Un dendrogramme est disponible aussi, dans l'annexe 2.3.

Pour une visualisation de l'ensemble des liaisons entre variables nous avons réalisé une projection du nuage de points. Dans la Figure 2.2 nous pouvons observer la représentation des groupes de quartiers sur les axes factoriels.

**Figure 2.2 : Analyse des quartiers**



Le premier axe oppose les quartiers avec des caractéristiques socio-économiques favorables aux quartiers avec des caractéristiques socio-économiques défavorables. Plus les coordonnées des quartiers sur cet axe sont faibles, plus les quartiers sont avantagés (ils ont des caractéristiques socio-économiques favorables). A l'inverse, plus les coordonnées des quartiers sur le premier axe sont grandes, plus ils sont désavantagés. Le deuxième axe factoriel oppose les quartiers ayant des caractéristiques socio-économiques intermédiaires. Nous pouvons donc utiliser les coordonnées sur ces deux axes comme des indicateurs de la qualité de quartiers.

L'Analyse en Composantes Principales nous a donc permis de classer les quartiers de résidence en 4 groupes, notés de 1 à 4, conformément au Tableau 2.6.



*Analyse du groupe 1 : caractéristiques socio-économiques intermédiaires - ouvriers*

Le premier groupe englobe des quartiers avec des caractéristiques socio-économiques intermédiaires. Il est caractérisé par l'existence jointe de caractéristiques favorables et défavorables. Sa caractéristique principale est la part d'ouvriers et de personnes peu diplômées ou sans diplôme. Ces chiffres sont les plus grands en comparaison avec les autres groupes (38.44% respectivement 56.18%). A l'opposé, le taux de scolarisation est le plus petit (5.76%). On retrouve aussi un taux de chômage élevé de l'ordre de 10.48%, le deuxième le plus grand après celui du groupe 3 qui est le groupe le plus défavorable en termes de caractéristiques socio-économiques. Pourtant, dans cette catégorie de quartiers, nous remarquons une part de propriétaires élevée (76.04%) et une part de logements HLM assez faible (4.76%), plaçant ce groupe en 2<sup>ème</sup> place de ces points de vue si l'on compare avec les autres groupes.

**Tableau 2.6 : Classification de quartiers de résidence**

Variables	Groupe 1 Intermédiaire	Groupe 2 Favorisé	Groupe 3 Défavorisé	Groupe 4 Intermédiaire
Taux de chômage 15-64 ans	10,48 %	7,36 %	19,83 %	9,46 %
La part d'étrangers	2,48 %	2,14 %	10,63 %	7,02 %
La part de logements HLM	4,76 %	2,15 %	39,40 %	8,82 %
La part de propriétaires	76,05 %	79,97 %	35,89 %	51,14 %
Taux de scolarisation 15-24	57,57 %	64,33 %	58,53 %	72,95 %
La part d'ouvriers	38,44 %	23,32 %	30,61 %	11,02 %
La part de pers. peu diplômés	56,18 %	46,47 %	52,64 %	26,91 %
Travaillent dans la commune	26,67 %	23,70 %	47,33 %	44,05 %
Transport en commun	2,40 %	3,68 %	18,68 %	25,77 %
Nombre d'observations	10661	17741	6351	5332

*Lecture : Le groupe 1 des quartiers est caractérisé par un taux de chômage de 10.48% et un taux de scolarisation de 57.57%. La part d'étrangers dans la population totale est de 2.48%.*

*Significativité : Test de significativité t de student. Les différences entre les groupes sont significatives à 1% (voir annexes).*

*Source : Recensement de la population 2007*

*Analyse du groupe 2 : les meilleures caractéristiques socio-économiques*

Le 2<sup>ème</sup> groupe est le groupe de quartiers ayant les caractéristiques socio-économiques les plus favorables. Il est caractérisé par les plus petits taux de chômage, les plus petites parts de personnes peu ou non diplômés, et de logements HLM. On retrouve ici un des taux de scolarisation les plus élevés (64.33%) et la plus grande part de propriétaires (79.97%). Les individus de ces quartiers semblent être mobiles car ils travaillent principalement en dehors de

leur commune de résidence (la part de personnes travaillant dans leur commune de résidence n'est que de 23.70%). Nous constatons aussi que la part d'étrangers est la plus faible dans ces quartiers, en comparant aux autres quartiers.

*Analyse du groupe 3 : caractéristiques socio-économiques les plus défavorisées*

Les indicateurs socio-économiques les plus défavorisés caractérisent ce troisième groupe de quartiers. On trouve dans ce groupe le taux de chômage le plus élevé (19.83%), la plus grande part de logements HLM (39.40%), une des plus grandes parts de personnes peu ou non qualifiés (52.64%) et d'ouvriers (30.61%). Le taux de scolarisation est l'un des plus faibles (58.52%). La part d'étrangers est la plus élevée (10.63%) et la part de propriétaires est la plus faible. Les habitants de ces quartiers travaillent majoritairement dans leur commune de résidence avec une proportion de 47.33%, la plus grande par rapport aux autres groupes.

*Analyse du groupe 4 : caractéristiques socio-économiques intermédiaires - scolarisation*

Ce groupe a des caractéristiques socio-économiques moyennes mais qui semblent n'avoir pas *a priori* d'effet sur l'emploi de jeunes car il présente l'un des plus faibles taux de chômage en comparaison avec les autres groupes. Ce groupe est principalement caractérisé par le taux de scolarisation le plus élevé : 72.95%. Par opposition, nous trouvons ici les plus petites parts d'individus peu ou non diplômés et d'ouvriers (2.69% respectivement 11.01%). Pourtant, ces quartiers sont caractérisés par une grande part de logements HLM de 9.45% et par une part de propriétaires assez faible par rapport aux autres groupes. Par ailleurs, on retrouve ici une part d'étrangers assez élevé (7% du total d'habitants), ce qui le place en deuxième lieu après le groupe 3. Une situation similaire mais inversée a été trouvée en analysant le groupe 1, un groupe avec des caractéristiques socio-économiques intermédiaires avec un faible taux de scolarisation, une faible part de logements HLM et d'étrangers et une part élevée de propriétaires.

**2.2.5 Le lien existant entre le sentiment de discrimination, le lieu de résidence et le parcours professionnels des individus**

Nous avons vu, lors des analyses effectuées dans les deux sous-sections antérieures, qu'il existe des différences d'insertion sur le marché du travail des individus selon leur ressenti de discrimination. Nous avons vu aussi que, parmi les critères de discrimination cités, le lieu de résidence occupe une place importante et qu'en effet les individus peuvent habiter dans des quartiers de qualité différente : favorisés, défavorisés ou intermédiaires. Y a-t-il un lien entre

le sentiment de discrimination, la localisation résidentielle et les parcours professionnels des individus ? Afin d'essayer de répondre à cette question, nous utilisons les deux typologies développées dans les sous-sections 2.2.3 et 2.2.4 : la typologie des individus selon leur ressenti de discrimination et la classification des quartiers de résidence de ces individus. Le Tableau 2.7 contient l'information croisée des groupes d'individus par types de quartiers analysés<sup>36</sup>.

**Tableau 2.7 : Proportion d'individus par quartiers de résidence**

<b>Groupes d'individus selon le ressenti de discrimination</b>	<b>Groupes de quartiers</b>			
	<b>Groupe 1 Intermédiaire</b>	<b>Groupe 2 Favorisé</b>	<b>Groupe 3 Défavorisé</b>	<b>Groupe 4 Intermédiaire</b>
<b>Groupe A : aucune discrimination</b>	27,05	<b>37,97</b>	25,57	9,41
<b>Groupe B : toutes discriminations</b>	20,04	30,3	<b>40,68</b>	8,97
<b>Groupe C : mal payé et déclassement</b>	24,76	<b>40,64</b>	22,47	12,13
<b>Groupe D : toutes discriminations + mal payé et déclassement</b>	19,96	30,49	<b>33,86</b>	15,7
<b>Total</b>	61362.9	90591.6	64644.7	25183.7

*Lecture : Parmi les individus du groupe A, 27.05% ont leur lieu de résidence dans le groupe de quartiers numéro 1, 37.97% dans le groupe de quartiers 2, 25.57% dans le groupe de quartiers 3 et juste 9.41% résident dans le 4<sup>ème</sup> groupe de quartiers.*

Nous pouvons remarquer que les individus qui ne se déclarent pas victimes de discriminations (les individus provenant des groupes A et C) résident en grande partie dans le groupe de quartiers le plus favorisé (le groupe 2). Ainsi, 38 % et respectivement 40.64% de ces individus proviennent des meilleurs quartiers contre 27.57% et respectivement 22.47% provenant de quartiers les plus défavorisés. A l'inverse, les individus qui s'estiment victimes de discriminations (les individus provenant des groupes B et D) résident en grande partie dans le groupe de quartiers le plus défavorisé (le groupe 3). Ces proportions sont de 40.68% et respectivement 33.86%. Parmi les individus de ces deux groupes, juste 30.3% et respectivement 30.49% proviennent des quartiers les plus favorisés.

Il apparaît donc qu'il existe une séparation territoriale des individus qui s'estiment victimes de discriminations en comparaison avec ceux qui ne s'estiment pas victimes. Les individus qui s'estiment victimes de discriminations semblent être concentrés dans des quartiers avec des caractéristiques socio-économiques défavorables. A l'inverse, les individus n'ayant pas le sentiment d'avoir vécu des situations de discrimination proviennent en plus grande proportion

<sup>36</sup> Une analyse plus approfondie dans laquelle nous avons calculé aussi les proportions des individus des différents groupes par rapport à l'échantillon total des individus ainsi que par rapport au total d'individus observés par groupes de quartiers (1 à 4) est disponible en annexe 2.4.

de quartiers favorisés. Ces résultats suggèrent l'existence d'une corrélation entre la qualité des quartiers de résidence et le ressenti de discrimination des individus. Le sentiment de discrimination semble être renforcé pour les individus localisés dans les quartiers défavorisés du groupe 3. Rappelons que ce groupe est caractérisé par le taux de chômage le plus élevé en comparaison avec tous les autres groupes. Dans ce groupe, la part des individus peu ou pas diplômés est assez élevée mais elle ne l'est pas plus élevée que celle de quartiers intermédiaires du groupe 1, par exemple. Ce dernier groupe, malgré l'existence de la plus grande part d'individus peu ou pas diplômés, est caractérisé par un taux de chômage beaucoup plus faible que celui du groupe 3. L'écart est de 9.35 points de pourcentage. On remarque que ces deux groupes de quartiers ont deux caractéristiques fortement opposées : la part d'étrangers et de logements HLM. Alors que dans le groupe 1 on trouve le plus petit pourcentage pour ces variables, elles se retrouvent dans le plus grand pourcentage dans le groupe 3. Nous rappelons que le principal motif de discrimination avancé par les individus est la discrimination à cause de l'origine ethnique. Le lieu de résidence est le deuxième motif avancé par les individus du groupe D et le troisième par les individus du groupe B. Les individus qui déclarent leur ressenti subjectif lié à ces deux motifs de discrimination, sont alors caractérisés par une situation objective de localisation résidentielle dans les quartiers les plus défavorisés. Dans ces quartiers on retrouve la plus grande concentration d'étrangers, de logements HLM et de chômage.

**Tableau 2.8 : Proportion d'individus par quartiers – motif « lieu de résidence »**

Groupes d'individus	Groupes de quartiers			
	Groupe 1 Intermédiaire	Groupe 2 Favorisé	Groupe 3 Défavorisé	Groupe 4 Intermédiaire
<b>Groupe B : toutes discriminations</b>	9.85	17.37	<b>63.57</b>	9.21
<b>Groupe D : toutes discriminations + mal payé et déclassement</b>	11.38	9.44	<b>62.06</b>	17.13
Total	749.152	1020.01	4513.05	884.572

*Lecture : Parmi total individus du groupe B qui s'estiment victimes de discriminations à cause du lieu de résidence, 9.85% proviennent du groupe de quartiers 1, 17,37% proviennent du groupe de quartiers 2, 63.57% proviennent du groupe de quartiers 3 et 9.21% proviennent du groupe de quartiers 4.*

Par ailleurs, nous avons analysé le sous-échantillon des individus qui s'estiment discriminés à cause de leur lieu de résidence. Plus de 62% de ces individus résident dans les quartiers ayant des caractéristiques socio-économiques les plus défavorables (groupe 3), comme présenté dans le Tableau 2.8. Au-delà du sentiment de discrimination qui est considéré subjectif, nous trouvons donc une situation de localisation résidentielle objective et réelle.

Tableau 2.9 : Situation sur le marché du travail

Groupes d'individus par groupes de quartiers	Situation sur le marché du travail			
	Accès rapide/ Décrochage de l'emploi	Chômage persistant / Inactivité durable	Formation de courte ou longue durée	Accès différé à l'emploi après chômage ou inactivité
<b>Individus ne s'estimant pas discriminés (gr. A) par quartier</b>				
Gr.A/ Gr.de quartiers no. 1 : <i>Intermédiaire (ouvriers)</i>	61.06	17.05	7.55	14.35
Gr.A/ Gr.de quartiers no. 2 : <i>Le meilleur</i>	<b>62.61</b>	<b>14.63</b>	9.08	13.68
Gr.A/ Gr.de quartiers no. 3 : <i>Le plus défavorisé</i>	46.77	30.18	7.77	15.28
Gr.A/ Gr.de quartiers no. 4 : <i>Intermédiaire (scolarisation)</i>	57.66	15.81	13.84	12.69
<b>Individus s'estimant discriminés (gr. B) par quartier</b>				
Gr.B/ Gr.de quartiers no. 1 : <i>Intermédiaire (ouvriers)</i>	45.63	31.88	4.66	17.83
Gr.B/ Gr.de quartiers no. 2 : <i>Le meilleur</i>	47.52	24.26	9.28	18.94
Gr.B/ Gr.de quartiers no. 3 : <i>Le plus défavorisé</i>	<b>36.20</b>	<b>35.07</b>	6.67	22.07
Gr.B/ Gr.de quartiers no. 4 : <i>Intermédiaire (scolarisation)</i>	57.52	19.43	3.73	19.32
<b>Individus ne s'estimant pas discriminés mais mal payés ou en situation de déclassement dans leur travail (gr. C) par quartier</b>				
Gr.C/ Gr.de quartiers no. 1 : <i>Intermédiaire (ouvriers)</i>	73.30	2.23	3.45	21.02
Gr.C/ Gr.de quartiers no. 2 : <i>Le meilleur</i>	76.63	1.97	2.67	18.73
Gr.C/ Gr.de quartiers no. 3 : <i>Le plus défavorisé</i>	68.14	6.02	2.22	23.62
Gr.C/ Gr.de quartiers no. 4 : <i>Intermédiaire (scolarisation)</i>	78.72	2.69	3.25	15.34
<b>Individus s'estimant discriminés et mal payés ou en situation de déclassement (gr. D) par quartier</b>				
Gr.D/ Gr.de quartiers no. 1 : <i>Intermédiaire (ouvriers)</i>	64.47	7.08	3.61	24.84
Gr.D/ Gr.de quartiers no. 2 : <i>Le meilleur</i>	65.60	5.81	3.44	25.16
Gr.D/ Gr.de quartiers no. 3 : <i>Le plus défavorisé</i>	56.83	6.59	3.26	33.32
Gr.D/ Gr.de quartiers no. 4 : <i>Intermédiaire (scolarisation)</i>	52.60	4.92	4.60	37.87

Lecture : Les individus qui ne se déclarent pas victimes de discriminations (gr. A) et qui habitent dans le meilleur groupe de quartiers (gr. no. 2) ont, par rapport aux autres groupes, le plus grand accès rapide et durable en emploi (62.61 %) et la plus petite période de chômage ou d'inactivité durable (14,63%). A l'opposé, les individus qui s'estiment être victimes de discriminations (gr. B) et qui proviennent du groupe de quartiers le plus défavorisé (gr. no. 3) ont un accès rapide et durable à l'emploi en moindre proportion (36.20%) et se trouvent en situation de chômage ou d'inactivité durable en proportion de 35,07%.

Source : L'enquête Génération 2004 à 3 ans et le Recensement de la population 2007.

Les individus qui se déclarent victimes de discriminations à cause de leur lieu de résidence proviennent en grande majorité des quartiers les plus défavorisés, susceptibles de donner lieu à des situations discriminatoires.

Pour finir, nous avons cherché à voir quelle est l'insertion sur le marché du travail des 16 groupes d'individus identifiés dans le Tableau 2.7 en fonction de leur ressenti de discrimination et de leur localisation géographique. Les résultats trouvés (cf. Tableau 2.9) confirment les tendances observées lors des analyses des deux typologies (individus et quartiers de résidence).

Nous pouvons observer que les individus qui ne s'estiment pas être victimes de discriminations et qui proviennent du groupe de quartiers le plus favorable ont une meilleure situation sur le marché du travail que les autres individus. Ils ont un accès rapide et durable en emploi en proportion de 62.61% et seulement 15% environ se trouvent en situation de chômage ou d'inactivité durable. A l'opposé, les individus se déclarant victimes de discrimination et habitant dans les quartiers défavorisés se trouvent plus souvent en situation de chômage ou d'inactivité durable que les autres individus (35%) et moins souvent en emploi (36%).

En ce qui concerne les individus qui s'estiment être mal payés ou en situation de déclassement dans leur emploi, la plus grande proportion parmi ceux-ci a un accès rapide et durable à l'emploi. Ces proportions varient en fonction du ressenti de discrimination (étant plus grandes pour les individus qui ne s'estiment pas discriminés) mais restent supérieures aux proportions des individus qui ne s'estiment pas être mal payés ou en déclassement dans leur travail.

### ***2.3 Quartier de résidence : quel effet sur le sentiment de discrimination des individus?***

Dans la sous-section antérieure nous avons montré que les individus qui s'estiment victimes de discriminations sont concentrés dans des quartiers avec des caractéristiques socio-économiques défavorables. Mais qu'est-ce qui explique la forte proportion d'individus s'estimant victimes de discriminations dans ces quartiers défavorisés ? Y a-t-il un effet propre du lieu de résidence sur le sentiment de discrimination des individus ?

Comme nous l'avons déjà précisé, la superposition de la problématique du lieu de résidence avec celle de l'origine ethnique est liée à la forte proportion des personnes d'origine étrangère dans les quartiers défavorisés. La distinction entre les deux effets s'avère nécessaire surtout si

l'on veut pouvoir tirer des conclusions adéquates en termes de recommandations de politiques publiques. Faut-il cibler spécifiquement l'un de ces deux paramètres : les individus issus de l'immigration ou les territoires ? Ou faut-il plutôt intégrer ces deux paramètres dans les recommandations de politiques publiques ?

### **2.3.1 L'approche méthodologique**

Nous cherchons à estimer les effets distincts de différents facteurs explicatifs sur la probabilité de se sentir ou non discriminé sur le marché du travail et notamment à quantifier l'effet spécifique du quartier de résidence. Pour vérifier l'effet de résider dans un quartier "défavorisé" sur la probabilité de se sentir discriminé sur le marché du travail, nous devons alors contrôler toutes les autres caractéristiques observables susceptibles d'influencer le ressenti de discriminations d'individus. Celles-ci sont relatives aux caractéristiques individuelles pouvant être reliées à différents critères de discrimination reconnus par la loi tels que le genre, l'origine ethnique, l'âge mais aussi l'expérience individuelle, le niveau d'éducation etc. Nous sommes alors en mesure d'évaluer, *toutes choses égales par ailleurs*, l'effet d'être localisé dans un voisinage ayant des caractéristiques socio-économiques défavorables sur la probabilité de se sentir discriminé sur le marché du travail. Mais analyser ces potentiels effets de quartier soulève le problème du choix de localisation susceptible d'être endogène. En effet, les individus peuvent avoir des caractéristiques inobservables qui les pousseraient à choisir d'habiter dans un quartier plutôt que dans un autre et qui affecteraient également leur ressenti de discrimination. Nous présentons par la suite le modèle retenu afin d'évaluer l'effet du lieu de résidence sur le ressenti de discrimination, puis nous présentons les stratégies nous permettant de contrôler un éventuel biais d'endogénéité du lieu de résidence.

#### **2.3.1.1 Données et variables**

Nous mobilisons les mêmes données présentées et analysées dans les sous-sections précédentes, respectivement les données issues de l'Enquête Génération 2007 à 3 ans, enrichies avec la localisation résidentielle et avec des données socio-économiques à l'IRIS du recensement de la population 2007. La base de données issue de l'appariement des trois bases présentées dans la sous-section 2.2.1 contient un ensemble de caractéristiques propre à chacun des individus interrogés. Nous disposons de nombreuses variables relatives à la localisation



géographique et à l'individu de référence (l'individu enquêté) permettant de connaître : le niveau d'études, l'expérience sur le marché du travail, le ressenti de discriminations sur le marché du travail, le genre, l'âge, l'origine ethnique, le lieu de résidence etc. A ce stade, il importe de préciser qu'afin de contrôler l'endogénéité du lieu de résidence (voir sous-section 2.3.1.3) nous restreignons l'échantillon aux individus qui vivent chez leurs parents. Pour avoir un nombre raisonnable d'observations, nous partons de l'échantillon global. Notons que lorsque les informations liées au code IRIS des individus ne sont pas disponibles, ces individus sont supprimés de la base. Au final, l'échantillon global contient 23 958 individus et le sous-échantillon d'individus qui résident chez leurs parents contient 10 136 individus.

#### *La variable à expliquer*

Nous nous intéressons à une question particulière qui est la discrimination ressentie sur le marché du travail et notamment à l'effet spécifique du lieu de résidence sur ce ressenti. A l'issue de l'enquête Génération 2004 à 3 ans, les jeunes sortants du système scolaire sont interrogés sur un éventuel sentiment de discrimination à l'embauche. Nous retenons alors comme variable à expliquer la réponse à cette question sur le ressenti de discrimination à l'embauche tout au long de l'insertion professionnelle d'individus sur la période de 2004 à 2007.

La variable "Sentiment de discrimination à l'embauche" prend alors deux modalités. La modalité 1 signifie que l'individu déclare avoir ressenti de la discrimination à l'embauche au moins une fois au cours de son parcours professionnel. La modalité 0 signifie que l'individu interrogé ne déclare pas avoir ressenti de la discrimination à l'embauche lors de son insertion sur le marché du travail. Nous sommes donc en mesure d'analyser les effets distincts de différents déterminants sur le sentiment de discrimination et si le fait de vivre dans un quartier défavorisé augmente le risque de subir de la discrimination (au moins ressentie) sur le marché du travail.

#### *Les variables de contrôle*

Ce qui nous intéresse en particulier est de démêler les effets de différents déterminants de façon à distinguer l'effet propre au quartier de résidence sur la discrimination ressentie sur le marché du travail. Pour cela, nous utilisons différentes variables susceptibles d'influencer le sentiment de discrimination des individus comme suivant :



- Des caractéristiques relatives à la localisation résidentielle des individus telles que : la typologie de quartiers de résidence réalisée dans la sous-section 1.2.4, mettant en tant que catégorie de référence le groupe de quartiers favorisés; la distance en kilomètres au centre d'emploi le plus proche.
- Des caractéristiques relatives aux individus enquêtés telles que le genre, l'âge etc.

- *Les variables relatives à la localisation résidentielle*

Nous utilisons la classification des quartiers de résidence en fonction des caractéristiques socio-économiques telle qu'elle est présentée dans la sous-section 1.2.4. Nous retenons les individus habitant dans les différentes catégories de quartiers de résidence (défavorisés, intermédiaires et favorisés) à la sortie du système scolaire (en 2004). Notons que, afin de contrôler l'endogénéité du lieu de résidence, nous nous restreignons aux individus habitant chez leurs parents trois ans après la sortie du système scolaire, c'est-à-dire en 2007. Par ailleurs, la robustesse de nos résultats est vérifiée aussi en menant l'analyse sur plusieurs échantillons aléatoires.

Nous comparons alors les individus habitant dans des quartiers ayant des caractéristiques socio-économiques défavorisés ou intermédiaires aux individus habitants dans des quartiers ayant des bonnes caractéristiques socio-économiques que l'on qualifie de « quartiers favorisés ».

- *Les variables relatives aux individus enquêtés*

Les variables individuelles retenues sont les suivantes : l'âge au moment de l'enquête, le genre, le niveau de diplôme à la sortie du système scolaire (CAP-BEP, Bac, Deug, BTS, Licence, Maîtrise, DEA et Doctorat) ou encore les expériences professionnelles antérieures c'est-à-dire pendant les études. Par ailleurs, l'origine ethnique des individus est renseignée *via* la nationalité des parents (française *versus* européenne, européenne de l'Est, maghrébine, africaine-subsaharienne).

### 2.3.1.2 *Le modèle*

Nous cherchons à évaluer l'effet d'habiter dans un quartier défavorisé sur le ressenti de discriminations sur le marché du travail de jeunes sortant du système scolaire, *toutes choses étant égales par ailleurs*. Afin d'estimer la probabilité qu'un individu déclare avoir été

discriminé sur le marché du travail et notamment afin de quantifier l'effet spécifique du lieu de résidence sur cette probabilité, nous considérons le modèle *logit dichotomique*<sup>37</sup> suivant :

$$y_i^* = \beta_0 + \beta X_i + \varepsilon_i, \quad y_i = 1 [y_i^* > 0] \quad (2.1)$$

Avec :  $y_i^*$  = une variable latente nous indiquant si l'individu  $i$  estime ou non avoir été discriminé sur le marché du travail.

$X_i$  = le vecteur de variables susceptibles d'expliquer le fait de se sentir discriminé sur le marché du travail.

$\beta$  = les coefficients à estimer correspondant aux variables explicatives.

$\varepsilon_i$  = le terme d'erreur.

Puisque  $y^*$  est une variable latente, seule la variable dichotomique suivante peut être observée de manière suivante :

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{si } y_i^* > 0 \\ 0 & \text{sinon} \end{cases}$$

Où  $y_i = 1$  indiquent que l'individu s'estime avoir été victime de discrimination à l'embauche et  $y_i = 0$  indiquent que l'individu ne s'estime pas avoir été victime de discrimination à l'embauche. On explique alors la probabilité ( $P$ ) de réalisation (ou non) de l'événement « se sentir discriminé à l'embauche ». Cette probabilité reste comprise entre 0 et 1 quelles que soient les valeurs des variables explicatives ( $X_i$ ) introduites dans le modèle. Formellement cela revient à écrire :

$$P(y_i = 1 | X_i) = G(\beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \dots + \beta_k X_{ik}) = G(\beta_0 + \beta X_i) \quad (2.2)$$

Avec :

$y_i$  = la probabilité que l'individu s'estime avoir été discriminé sur le marché du travail.

$X_i$  = le vecteur de variables susceptibles d'expliquer le fait de se sentir discriminé sur le marché du travail.

$\beta$  = les coefficients à estimer correspondant aux variables explicatives.

$G$  = la fonction de répartition des variables explicatives qui s'écrit :

$$G(z) = \frac{\exp(z)}{1 + \exp(z)} = \frac{1}{1 + \exp(-z)} \quad (2.3)$$

<sup>37</sup> Comme l'indique Wooldridge (2012), un modèle de probabilité linéaire est simple à estimer mais il présente deux inconvénients importants : les probabilités de réponse peuvent être inférieures à zéro ou supérieures à un et l'effet partiel d'une variable explicative est constant. Ces limitations peuvent être surmontées en utilisant des modèles de réponse binaires plus sophistiqués.

$$\text{De (2.2) et (2.3) on déduit alors que : } P(y_i = 1 | X_i) = \frac{1}{1 + \exp(-X_i \beta)} \quad (2.4)$$

Le modèle *logit* s'estime par la méthode du maximum de vraisemblance. Cela consiste à trouver la valeur des paramètres qui maximisent la probabilité d'observer l'échantillon étudié.

La fonction de log-vraisemblance s'écrit comme suivante :

$$\ell_i(\beta) = y_i \log[G(X_i \beta)] + (1 - y_i) \log[1 - G(X_i \beta)] \quad (2.5)$$

Les paramètres estimés nous renseignent seulement sur le sens (positif ou négatif) de l'impact des variables explicatives sur la variable expliquée mais pas sur leur amplitude. Afin de quantifier l'impact d'une variable explicative sur le ressenti de discriminations des individus, nous calculons les effets marginaux. Pour une variable  $X_j$  continue, l'effet marginal est obtenu à partir de la dérivée partielle suivante :

$$\frac{\partial p(x)}{\partial x_j} = g(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_j X_j + \dots + \beta_k X_k) \beta_j, \quad \text{avec } g(z) = \frac{dG}{dz}(z). \quad (2.6)$$

Si  $X_j$  est une variable explicative binaire, l'effet marginal sur la probabilité de sentir discriminé sur le marché du travail s'écrit :

$$G(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_j + \dots + \beta_k X_k) - G(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k) \quad (2.7)$$

### 2.3.1.3 Stratégie pour contrôler l'endogénéité du lieu de résidence

Lorsque nous essayons d'évaluer les effets du lieu de résidence sur le sentiment de discrimination des individus, il se peut que certaines variables que nous n'observons pas influent sur les deux variables sans que nous puissions contrôler cet effet. Outre les caractéristiques individuelles observables que nous avons prises en compte dans l'analyse, il s'avère important de prendre en compte les potentiels effets des variables inobservables. Ces variables pouvant influencer à la fois le choix du lieu de résidence et le ressenti de discriminations représentent une potentielle source d'endogénéité du lieu de résidence. En effet, les individus peuvent avoir des caractéristiques inobservables qui les pousseraient à choisir d'habiter dans un quartier plutôt que dans un autre et qui affecteraient également leur ressenti de discrimination. Par exemple, nous avons vu que le premier critère de discrimination avancé par les individus est l'origine ethnique. Or on peut penser qu'un individu d'origine étrangère peut désirer vivre avec des individus de même origine (pour des raisons de solidarité ethnique par exemple) comme le montre Galster (2010). L'auteur indique

qu'un immigrant récent peut ressentir un confort particulier en vivant à proximité d'autres individus de même origine ethnique. Inversement, en raison de différences comme la couleur de la peau ou la religion par exemple, un individu peut avoir une aversion à la proximité de certains quartiers.

Pour contrôler ce biais lié à un potentiel tri dans l'espace des individus et à l'endogénéité du lieu de résidence, nous avons choisi d'utiliser une des stratégies avancées par la littérature en économie urbaine et spatiale qui consiste à se restreindre à un sous-échantillon d'individus pour lesquels on suppose que le choix de localisation est exogène ou quasi-exogène. Case et Katz (1991), O'Regan et Quigley (1996) ou encore Dujardin et *al.* (2004, 2008), par exemple, ont recours à cette stratégie dans leurs études sur le rôle des effets de quartier ou de l'organisation urbaine sur l'accès à l'emploi des jeunes, respectivement sur la probabilité d'être au chômage (voir le chapitre 1). Afin de contrôler l'endogénéité du lieu de résidence, nous choisissons de restreindre notre échantillon aux individus qui habitent chez leurs parents au moment de l'enquête, c'est-à-dire trois années après la sortie du système scolaire. L'idée derrière cette stratégie est de supposer que le choix du quartier de résidence n'appartient pas aux jeunes issus de notre analyse mais à leurs parents. Pour ces jeunes en particulier, il ne se pose plus le problème de caractéristiques inobservables pouvant influencer sur le choix du lieu de résidence. Nous faisons donc l'hypothèse que le lieu de résidence est exogène pour ces jeunes.

Cette stratégie permet aussi de tester la robustesse de nos résultats, bien que d'autres tests de robustesse par des échantillons tirés aléatoirement sont effectués (voir sous-section 1.3.2.3).

Cette méthode a ses limites. En restreignant l'échantillon, nous créons un potentiel biais de sélection (Wooldridge 2003, 2012 ; Dujardin et *al.*, 2009). En effet, ces individus peuvent avoir des caractéristiques (observables et inobservables) différentes de ceux qui n'habitent plus chez leurs parents ce qui pourrait donc influencer nos résultats. Pourtant, comme nous verrons par la suite, les résultats des estimations sur l'échantillon restreint sont globalement similaires aux résultats estimés sur l'échantillon global.

### **2.3.2 Résultats du modèle**

Dans chacun des deux Tableaux qui suivent, les colonnes 2 et 3 correspondent aux résultats pour l'échantillon total alors que les colonnes 4 et 5 correspondent aux résultats pour l'échantillon restreint.

### 2.3.2.1 Probabilité de se sentir discriminé sur le marché du travail

Le Tableau 2.10 contient les estimations de modèles *logit* qui expliquent la probabilité qu'un jeune sortant du système scolaire en 2004 s'estime être victime de discrimination à l'embauche au moins une fois sur la période 2004-2007. Les coefficients correspondent aux estimations effectuées sur l'échantillon global d'un part et sur le sous-échantillon d'individus vivant chez leurs parents d'autre part. En comparant les résultats de modélisations sur les deux groupes des individus, nous remarquons que la tendance ne change pas entre les groupes. Les coefficients des variables expliquant la probabilité de se sentir discriminé vont dans le même sens (positif ou négatif) et assez généralement ils sont significatifs (respectivement non significatifs) de même manière dans les deux régressions.

Que l'on se réfère à l'échantillon total ou à celui restreint aux individus habitant chez leurs parents, nous retrouvons donc des résultats similaires. Sans surprise, on observe que, par rapport aux hommes, le fait d'être une femme augmente la probabilité de se sentir discriminée. En ce qui concerne l'âge, l'effet n'est pas notable. Cet effet n'est pas significatif lorsqu'on raisonne sur l'échantillon global et malgré le fait qu'il apparaisse significatif sur l'échantillon restreint, nous verrons dans la sous-section suivante que l'impact marginal sur le ressenti de discrimination est très proche de zéro, presque nul.

Le niveau de diplôme à la sortie du système scolaire (en 2004) est fortement corrélé à la probabilité de se sentir discriminé sur le marché du travail. On observe, également sans surprise, que le diplôme joue négativement sur cette probabilité. Par rapport à la catégorie de référence représentée par les individus non diplômés, on remarque que le ressenti de discrimination diminue à mesure que le niveau de diplôme augmente.

En revanche, il semblerait que la probabilité de déclarer avoir subi une discrimination sur le marché du travail augmente avec le nombre d'expériences professionnelles antérieures, exercées pendant les études. Par rapport aux individus n'ayant pas d'expérience professionnelle pendant les études, plus les jeunes ont exercé des emplois pendant les études, plus la probabilité de déclarer avoir subi une discrimination sur le marché du travail augmente.

Les caractéristiques des parents jouent quant à elles un rôle important dans l'explication de la probabilité de se sentir discriminé sur le marché du travail, le fait d'avoir un parent d'origine étrangère étant fortement corrélé à cette probabilité. Nous observons que, par rapport aux individus français de souche, avoir une origine étrangère augmente la probabilité de se sentir discriminé.

Tableau 2.10 : Probabilité de se sentir discriminé

	Ressenti de discrimination (échantillon global)		Ressenti de discrimination (échantillon restreint)	
<i>Variable</i>	<b>Coefficient</b>	<b>Ecart-type</b>	<b>Coefficient</b>	<b>Ecart-type</b>
<b>Constante</b>	-2,417***	0,108	- 2.580***	0,186
<b>Genre</b>				
<i>Homme</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Etre une femme	0,175***	0,043	0,168**	0,065
<b>(Age)<sup>2</sup>/100</b>	0,0002	0,0002	0,001**	0,0004
<b>Niveau de sortie des études</b>				
<i>Non diplômé</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
CAP-BEP	-0,168***	0,065	-0,327**	0,088
Bac	-0,274***	0,064	-0,386***	0,315
Deug	-0,407**	0,164	-0,440	0,128
Bts	-0,697***	0,084	-0,733***	0,208
Licence L3	-0,774***	0,114	-0,354***	0,227
Maîtrise	-0,348**	0,121	-0,750	0,252
DEA	-0,499***	0,106	-0,067**	0,385
Doctorat	-0,376**	0,139	-0,327	0,088
<b>Exp. Prof. ant., emploi régulier</b>				
<i>Sans expérience antérieure</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Oui, un seul	0,136**	0,066	0,272**	0,108
Oui, plusieurs	0,542***	0,117	0,423**	0,220
<b>Nationalité parents :</b>				
<i>Nat. française</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Mère-nationalité européenne	-0,024	0,125	0,205	0,178
Père-nationalité européenne	0,052	0,119	-0,013	0,173
Mère-nationalité européenne de l'Est	1,063***	0,284	1,056**	0,457
Père-nationalité européenne de l'Est	-0,195	0,311	-0,824	0,563
Mère-nationalité magrébine	0,577***	0,082	0,546***	0,124
Père -nationalité magrébine	1,027***	0,078	1,011***	0,120
Mère-nationalité Afrique Sub-Sah.	0,772***	0,153	0,427*	0,260
Père-nationalité Afrique Sub-Sah.	0,722***	0,152	0,885***	0,257
<b>Dist. au ctr. d'emploi le plus proche (en km)</b>	0,0002	0,001	-0,003	0,002
<b>Vit dans un quartier :</b>				
<i>Favorisé (Gr. no. 2)</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Défavorisé (Gr. no. 3)	0,270***	0,058	0,293***	0,082
Intermédiaire - ouvriers (Gr. no. 1)	0,004	0,060	-0,078	0,088
Intermédiaire -scolarisation (Gr.no.4)	0,046	0,067	0,035	0,105
<b>Log pseudo-likelihood</b>	<b>- 8066.523</b>		<b>-3726.393</b>	
<b>Observations</b>	<b>23 958</b>		<b>10 136</b>	

Lecture : Relatif au meilleur groupe de quartiers (gr. no. 2), habiter dans le groupe des quartiers défavorisés (gr. no.3) augmente la probabilité de se sentir discriminé (d'appartenir au groupe B) et diminue la probabilité de se sentir mal payé et en situation de déclassement (d'appartenir au groupe C). Significativité \* : 10% ; \*\* : 5% ; \*\*\* : 1%.

Source : L'enquête Génération 2004 à 3 ans et le Recensement de la population 2007.

Robust standard errors.

Enfin, *toutes choses égales par ailleurs*, résider dans un quartier défavorisé affecte positivement le sentiment de discrimination des individus par rapport à une résidence dans un quartier ayant des caractéristiques socio-économiques favorisées. Le coefficient correspondant au fait de résider dans un quartier défavorisé est statistiquement et significativement différent de 0 au seuil de 1%, indiquant une corrélation forte avec le ressenti de discriminations des individus. Par contre, nous ne trouvons pas d'effet statistiquement significatif du fait de résider dans un quartier considéré ayant une « qualité intermédiaire » du point de vue des caractéristiques socio-économiques. Il semblerait donc que le sentiment d'être discriminé sur le marché du travail augmente pour les individus issus des quartiers de résidence défavorisés. Ce résultat est en adéquation avec les résultats de l'étude effectuée par Calavrezo et Sari (2012) qui montre que « le sentiment de discrimination lié au lieu de résidence augmente plus fortement à mesure que l'individu réside dans une zone défavorisée ».

### 2.3.2.2 Quantifier l'impact de différentes variables sur le ressenti de discrimination

Par ailleurs, il importe de quantifier les effets de différentes variables sur le ressenti de discrimination des individus. En effet, les coefficients estimés à l'aide du modèle *logit* que nous avons présentés dans la sous-section 1.3.2.1 nous renseignent seulement sur le sens (positif ou négatif) de l'impact des variables explicatives sur le ressenti de discriminations des jeunes, mais pas sur leur amplitude. Puisque nous raisonnons sur un modèle de probabilité, les coefficients estimés ne sont pas directement interprétables lorsqu'on souhaite quantifier l'impact des variables introduites dans le modèle sur le sentiment de discrimination. Afin de pouvoir quantifier cet impact, il s'avère nécessaire de calculer les effets marginaux<sup>38</sup> des variables introduites dans notre modèle sur le sentiment de discrimination des jeunes.

Puisque les effets marginaux restent globalement comparables entre les deux échantillons et afin de ne pas alourdir la présentation, nous ne commentons que les effets pour le sous-échantillon d'individus qui habitent chez leurs parents. Ils sont présentés dans le Tableau 2.11. Les effets marginaux révèlent des impacts quantitativement différents des variables susceptibles d'influencer le sentiment de discrimination des individus. Par rapport aux hommes, être une femme augmente en moyenne de 1.8% la probabilité de se sentir discriminé.

---

<sup>38</sup> L'effet marginal d'une variable explicative  $x$  représente la dérivée partielle d'une fonction de prédiction  $f(x)$  par rapport à  $x$ .



Tableau 2.11 : Effets marginaux sur le ressenti de discriminations

	Ressenti de discrimination (échantillon global)		Ressenti de discrimination (échantillon restreint)	
<i>Variable</i>	Coefficient	Ecart-type	Coefficient	Ecart-type
<b>Genre</b>				
<i>Homme</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Etre une femme	0,017***	0,004	0,018**	0,007
<b>(Age)<sup>2</sup>/100</b>	0,00002	0,00002	0,0001**	0,00005
<b>Niveau de sortie des études</b>				
<i>Non diplômé</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
CAP-BEP	-0,016**	0,006	-0,022**	0,009
Bac	-0,026***	0,006	-0,035***	0,010
Deug	-0,039**	0,016	-0,042	0,034
Bts	-0,067***	0,008	-0,048***	0,014
Licence L3	-0,074***	0,011	-0,080***	0,023
Maîtrise	-0,034***	0,012	-0,038	0,025
DEA	-0,048***	0,010	-0,082***	0,027
Doctorat	-0,036***	0,013	-0,007	0,042
<b>Exp. Prof. ant., emploi régulier</b>				
<i>Sans expérience antérieure</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Oui, un seul	0,013**	0,006	0,029**	0,012
Oui, plusieurs	0,052***	0,011	0,046**	0,024
<b>Nationalité parents :</b>				
<i>Nat. française</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Mère-nationalité européenne	-0,002	0,012	0,022	0,019
Père-nationalité européenne	0,005	0,011	-0,001	0,019
Mère-nationalité européenne de l'Est	0,103***	0,027	0,115**	0,050
Père-nationalité européenne de l'Est	-0,019	0,030	-0,089	0,061
Mère-nationalité magrébine	0,056***	0,008	0,059***	0,013
Père -nationalité magrébine	0,099***	0,007	0,110***	0,013
Mère-nationalité Afrique Sub-Sah.	0,075***	0,015	0,046*	0,028
Père-nationalité Afrique Sub-Sah.	0,070***	0,015	0,096***	0,028
<b>Dist. au ctr. d'emploi le plus proche (en km)</b>	0,00002	0,0001	-0,0004	0,0002
<b>Vit dans un quartier :</b>				
<i>Favorisé (Gr. no. 2)</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Défavorisé (Gr. no. 3)	0,026***	0,006	0,032***	0,009
Intermédiaire - ouvriers (Gr. no. 1)	0,0003	0,006	-0,008	0,009
Intermédiaire -scolarisation (Gr.no.4)	0,004	0,007	0,004	0,011
<b>Log pseudolikelihood</b>	<b>- 8066.523</b>		<b>-3726.393</b>	
<b>Observations</b>	<b>23 958</b>		<b>10 136</b>	

Lecture : Relatif au meilleur groupe de quartiers (gr. no. 2), le groupe des quartiers défavorisés (gr. no.3) augmente de 2,4% la probabilité de se sentir discriminé (d'appartenir au groupe B) et diminue de 3,3% la probabilité de se sentir mal payé et en situation de déclassement (d'appartenir au groupe C). Significativité \* : 10% ; \*\* : 5% ; \*\*\* : 1%.

Source : L'enquête Génération 2004 à 3 ans et le Recensement de la population 2007.

Robust standard errors.



Comme précisé auparavant, le sentiment de discrimination diminue à mesure que le niveau de diplôme des individus augmente. Les impacts marginaux des variables indiquant le niveau de diplôme des jeunes à la sortie du système scolaire montrent que le sentiment d'être discriminé sur le marché du travail diminue de 2.2% pour les individus diplômés d'un CAP ou BEP et arrive jusqu'à être diminué d'environ 8% pour les individus ayant un diplôme de licence ou un DEA.

Les effets marginaux pour les deux variables qui nous intéressent davantage, l'origine ethnique et le lieu de résidence, révèlent des impacts plus importants de l'origine ethnique sur le ressenti de discriminations. L'impact marginal d'une origine ethnique étrangère varie entre environ 4.5% et 11.5% en fonction de l'origine ethnique. Plus précisément, relativement à la référence, avoir un père d'origine maghrébine augmente en moyenne de 11% la probabilité de se sentir discriminé ; avoir un père originaire d'Afrique Sub-saharienne augmente en moyenne de 9.6% la probabilité de se sentir discriminé. De manière équivalente par rapport à un français natif, avoir une mère d'origine maghrébine augmente en moyenne de 5.6% la probabilité de se sentir discriminé ; avoir une mère originaire d'Afrique Sub-saharienne augmente en moyenne de 4.6% la probabilité de se sentir discriminé ; enfin, avoir une mère originaire de l'Europe de l'Est augmente en moyenne de 11.5% la probabilité de se sentir discriminé.

En ce qui concerne l'effet du lieu de résidence sur le ressenti de discrimination, nous trouvons que par, rapport à une résidence dans un quartier ayant des caractéristiques socio-économiques favorables, l'impact marginal d'une résidence dans un quartier défavorisé augmente de 3.2% la probabilité de se sentir discriminé sur le marché du travail.

Il semblerait donc qu'il y a des effets spécifiques du lieu de résidence, de l'origine ethnique ou d'autres critères sur le ressenti de discriminations des jeunes. Bien que l'effet d'une origine étrangère soit supérieur à l'effet du quartier défavorisé, nous montrons néanmoins qu'il joue de façon distincte sur le sentiment de discrimination des individus. Ces différents résultats sont cohérents avec les conclusions d'un certain nombre de travaux qui se sont intéressés aux effets de vivre en ZUS sur le sentiment de discrimination sur le marché du travail d'individus (Brinbaum et Guégnard, 2011 ; Calavrezo et Sari, 2012).

### 2.3.2.3 Robustesse des résultats

Pour vérifier la robustesse de nos résultats, outre le fait d'avoir restreint l'échantillon global aux jeunes qui résident chez leurs parents, nous avons recours aussi à une stratégie de vérification par échantillons aléatoires. Nous avons réalisé la modélisation *logit* sur différents échantillons représentant 40% des individus tirés aléatoirement du sous-échantillon des individus habitant chez leurs parents. Au total, nous avons mené l'analyse sur cinq échantillons constitués d'environ 4 000 individus tirés aléatoirement. Les Tableaux présentant les résultats de ces nouvelles estimations correspondant aux quatre sous-échantillons sur cinq sont disponibles en annexe 2.5.

Dans l'ensemble, les résultats semblent être assez robustes. Nous trouvons les mêmes tendances pour les estimations menées sur les différents sous-échantillons. Par exemple, le niveau de diplôme impacte négativement la probabilité de se sentir discriminé et une origine étrangère impacte positivement ce sentiment. En ce qui concerne le lieu de résidence, les coefficients correspondant à une localisation dans un quartier défavorisé sortent toujours significatifs (à différents seuils) et indiquent un impact positif sur la probabilité de se sentir discriminé sur le marché du travail.

## Conclusion

Ce chapitre s'est focalisé sur l'analyse du sentiment de discrimination sur le marché du travail et notamment sur le lien existant entre ce ressenti et différents déterminants de façon à distinguer l'effet spécifique de la localisation résidentielle des individus.

En s'appuyant à la fois sur des données subjectives (le sentiment de discrimination) et sur des données objectives (le contexte socio-économique des quartiers de résidence des individus), nous avons montré qu'il existe une séparation territoriale entre les individus qui s'estiment victimes de discriminations par rapport à ceux qui ne s'estiment pas être victimes. Alors que les individus qui ne s'estiment pas être victimes de discriminations proviennent en plus grande proportion de quartiers favorisés, les individus qui s'estiment victimes de discriminations semblent être concentrés dans des quartiers ayant des caractéristiques socio-économiques défavorables. Les individus de ces quartiers se trouvent par ailleurs plus souvent en situation précaire sur le marché du travail que les autres individus.

Le principal critère de discrimination avancé, l'origine ethnique, semble être corrélé avec le sentiment de discrimination liée à la localisation résidentielle des individus mais nous montrons qu'ils jouent de façon distincte sur le ressenti des discriminations. L'effet de l'origine ethnique est supérieur à l'effet du quartier mais les deux semblent influencer de manière similaire mais distincte le ressenti de discriminations : un quartier défavorisé ou une origine étrangère augmentent le sentiment des individus d'être discriminé sur le marché du travail.

Bien que ces résultats ne prouvent pas la discrimination au sens strict, ils indiquent néanmoins qu'il existe des liens entre le sentiment de discrimination, le lieu de résidence et le parcours professionnel des individus. Ils peuvent être utilisés comme un *proxy* de la discrimination sur le marché du travail *via* la discrimination ressentie par les individus. L'analyse développée dans ce chapitre ne permet de mesurer que de manière imparfaite l'existence ou non d'un problème de discrimination sur le marché du travail liée au quartier de résidence des individus.

En termes de recommandations de politiques publiques, lorsque l'on s'intéresse au sentiment de discrimination, il semble opportun de soutenir les victimes de discrimination, qu'elles soient potentielles ou avérées. Des campagnes de formation pourraient être mises en place pour renforcer leur compétences ainsi que la confiance en soi des jeunes afin d'éviter des phénomènes d'autocensure.

Afin de lutter contre la discrimination concernant le lieu de résidence, il serait important de mettre en place tant des mesures correctives ciblant les quartiers défavorisés que préventives ciblant cette fois-ci les quartiers engagés dans une voie défavorable afin de stopper le risque de dégradation.

Par ailleurs, des campagnes de lutte contre les préjugés et les stéréotypes qui sont à l'origine des discriminations pourraient être instaurées. Des modules sur la non-discrimination et la promotion de la diversité pourraient être dispensés à l'école et dans la formation à des métiers, par exemple. Des campagnes de sensibilisation des managers et responsables de ressources humaines peuvent être aussi envisagées.

Enfin, des campagnes d'information semblent être opportunes pour faire connaître les organismes auxquels les victimes de discriminations à l'embauche peuvent s'adresser. Il serait aussi important d'informer les individus sur l'introduction dans la législation du nouveau critère de discrimination liée au lieu de résidence.

## Annexe Chapitre 2

### Annexe 2.1 : Statistiques descriptives

**Tableau 2.12 : Statistiques descriptives**

Explication	NON	OUI
Situation en 6ème		
Age normal et moins	75.38	67.71
Situation en 3ème		
3ème générale	25.39	23.85
3ème technique subie	16.43	25.52
3ème technique choisie	58.18	50.63
Niveau de diplôme		
BAC général/prof.	46.92	41.65
CAP/BEP	53.08	58.35
Sexe et âge en 2004		
Un homme	59.04	56.89
17 ans et moins	7.25	8.87
18 ans	26.80	26.26
19 ans	26.62	26.76
20 ans	21.64	21.48
21 ans	10.34	9.73
22 ans et plus	7.35	6.90
localisation géographique		
Ile de France	13.04	18.28
Grandes villes	6.40	6.24
Autres	80.56	75.48

Source : Enquête Génération, 2004, CEREQ

**Annexe 2.2 : Présentation des questions disponibles dans L'Enquête Génération 2004 à 3 ans que nous avons utilisées**

Diriez-vous plutôt de votre emploi actuel qu'il vous permet de vous réaliser professionnellement ? (EA78)

- 1 = Oui tout à fait
- 2 = Oui plutôt
- 3 = Non
- 4 = NSP (ne pas citer)

Question : A propos de cet emploi, diriez-vous que vous êtes utilisé : (EA80)

- 1 = A votre niveau de compétence
- 2 = En dessous de votre niveau de compétence
- 3 = Au-dessus de votre niveau de compétence

Question : Diriez-vous que vous êtes : (EA79)

- 1 = Très bien payé
- 2 = Plutôt bien payé
- 3 = Normalement payé
- 4 = Plutôt mal payé
- 5 = Très mal payé

Lors de la seconde interrogation en 2009 Sentiments de discrimination : existence d'une discrimination professionnelle ressentie dans l'entreprise actuelle et motif.

Question : Estimez-vous avoir été victime de discrimination dans cette entreprise ?

- 1 = Oui
- 2 = Non
- 3 = NSP (ne pas citer)

Question : C'est arrivé : (DIS2\_09)

- 1 = Une fois
- 2 = Plusieurs fois
- 3 = Très souvent
- 4 = NSP (ne pas citer)

Question : Etait-ce ?

- 1 = A cause de votre nom (oui/non)
- 2 = A cause de la couleur de votre peau (oui/non)
- 3 = A cause de votre accent (oui/non)
- 4 = A cause de votre lieu de résidence (votre quartier) (oui/non)
- 5 = Parce que vous étiez une FEMME/HOMME (oui/non)
- 6 = A cause de votre look (piercing, couleur, ou longueur des cheveux) (oui/non)
- 7 = A cause d'une particularité physique (taille, poids, handicap moteur) (oui/non)
- 8 = Pour un autre motif (O\_DIS3\_09)
- 9 = NSP (ne pas citer)

Question : Etait-ce le fait ? (**DIS4\_09**)

- 1 = de vos supérieurs (oui/non)
- 2 = de vos collègues (oui/non)
- 3 = des clients (oui/non)
- 4 = autre (oui/non)
- 5 = NSP/NVPD (ne pas citer)

Formes de discrimination (**DIS5\_09**)

Question : Quelles formes a pris cette discrimination ?

- 1 = Moquerie, sous-entendus (oui/non)
- 2 = Insultes, comportements violents (oui/non)
- 3 = Refus de promotion (oui/non)
- 4 = Mise à l'écart (oui/non)
- 5 = Autre (oui/non)
- 6 = NSP/NVPD (ne pas citer)

\$EA80\_F Perception de l'emploi (**EA79\_09 EA79\_07**)

*Champ : EPI = 1 (ou inter)*

Question : Diriez-vous que vous êtes :

- 1 = Très bien payé
- 2 = Plutôt bien payé
- 3 = Normalement payé
- 4 = Plutôt mal payé
- 5 = Très mal payé

Souhaitez-vous rester dans cet emploi (**DPM4\_09 ; DPM4\_07**)

*Champ : EPI = 1*

Question : Souhaitez-vous rester dans cet emploi ?

- 1 = Oui, le plus longtemps possible
- 2 = Oui, pour le moment
- 3 = Non
- 4 = NSP (ne pas citer)

## Annexe 2.3 : Tests de significativité – typologie de quartiers

Figure 2.3 : Dendrogramme – détermination groupes de quartiers

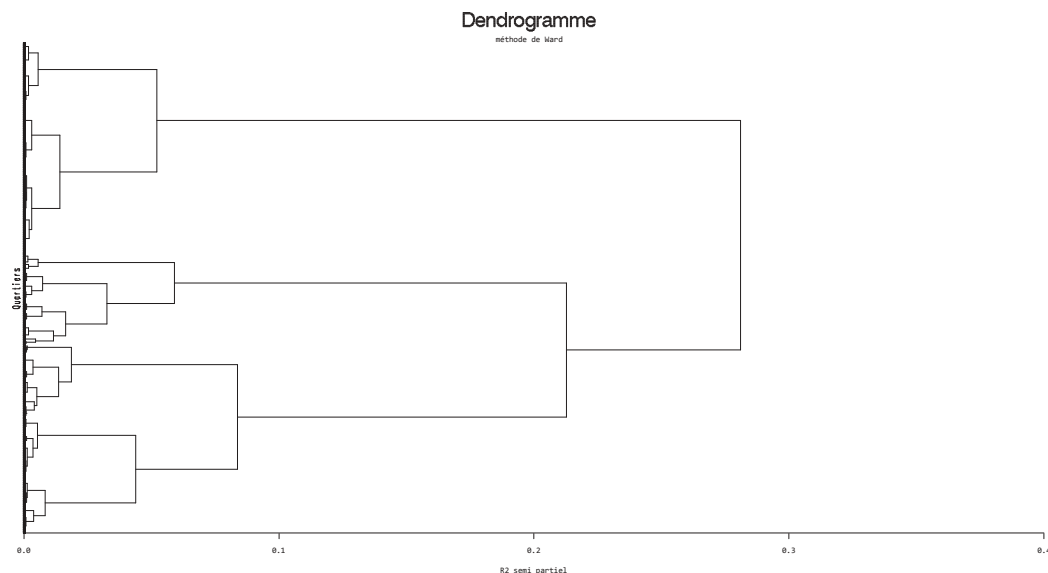


Tableau 2.13 : Test de significativité ttest

Explication	Taux cho- mage1564	Part étrangers	Logem HLM	Propri etaires	Taux scolar1 5_24	Part ouvri- ers	Trajet transp	Trav co- mmune	Peu_no n_diplô mé
cluster1_2 Pr >  t	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001
cluster1_3 Pr >  t	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001
cluster1_4 Pr >  t	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001
cluster2_3 Pr >  t	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001
cluster2_4 Pr >  t	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001
cluster3_4 Pr >  t	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001

Tableau 2.14: Test d'indépendance khi-2

– Typologie de quartiers croisée avec celle d'individus -

Valeurs effectives					
Groupes individus	Groupes quartiers				Total
	1	2	3	4	
Groupe A	38769,5	54433,4	36655	13486,8	143345
Groupe B	4708,48	7119,96	9559,3	2108,38	23496,1
Groupe C	15094,1	24775	13695,4	7393,67	60958,1
Groupe D	2790,85	4263,3	4735,1	2194,86	13984,1
Total	61362,9	90591,6	64644,7	25183,7	241783
%	25.38	37.47	26.74	10.42	100.00

Valeurs attendues				
Groupes individus	Groupes quartiers			
	1	2	3	4
<b>Groupe A</b>	36379,99	53708,71	38325,66	14930,57
<b>Groupe B</b>	5963,152	8803,55	6282,07	2447,31
<b>Groupe C</b>	15470,76	22839,87	16298,16	6349,29
<b>Groupe D</b>	3549,07	5239,58	3738,88	1456,56

Statistique	DDL	Valeur	Prob
Khi-2	9	4465.8696	<.0001
Test du rapport de vraisemblance	9	4241.0032	<.0001
Khi-2 de Mantel-Haenszel	1	799.4244	<.0001
Coefficient Phi		0.1359	
Coefficient de contingence		0.1347	
V de Cramer		0.0785	

#### Annexe 2.4 : Proportion d'individus par quartiers de résidence et par échantillons

Tableau 2.15 : Proportion d'individus par quartiers de résidence et par échantillons

Groupes d'individus	Groupes de quartiers				
	1	2	3	4	Total
<b>Groupe A – fréquence</b>	38769.5	54433.4	36655	13486.8	143345
% / total échantillon N	16.03	<b>22.51</b>	15.16	5.58	59.29
% / total échantillon gr. individus	27.05	<b>37.97</b>	25.57	9.41	
% / total échantillon gr. IRIS	63.18	<b>60.09</b>	56.70	53.55	
<b>Groupe B – fréquence</b>	4708.48	7119.96	9559.3	2108.38	23496.1
% / total échantillon N	1.95	2.94	<b>3.95</b>	0.87	9.72
% / total échantillon gr. individus	20.04	30.30	<b>40.68</b>	8.97	
% / total échantillon gr. IRIS	7.67	7.86	<b>14.79</b>	8.37	
<b>Groupe C – fréquence</b>	15094.1	24775	13695.4	7393.67	60958.1
% / total échantillon N	6.24	<b>10.25</b>	5.66	3.06	25.21
% / total échantillon gr. individus	24.76	<b>40.64</b>	22.47	12.13	
% / total échantillon gr. IRIS	24.60	27.35	21.19	<b>29.36</b>	
<b>Groupe D – fréquence</b>	2790.85	4263.3	4735.1	2194.86	13984.1
% / total échantillon N	1.15	1.76	<b>1.96</b>	0.91	5.78
% / total échantillon gr. individus	19.96	30.49	<b>33.86</b>	15.70	
% / total échantillon gr. IRIS	4.55	4.71	7.32	<b>8.72</b>	
<b>Total</b>	61362.9	90591.6	64644.7	25183.7	241783
	25.38	37.47	26.74	10.42	100.00

Lecture : Parmi total individus du groupe A, 38 769 ont leur résidence dans le groupe de quartiers 1. Ce chiffre représente 16.03% par rapport à la taille totale de l'échantillon (241 783 individus), 27.05% par rapport au total individus du groupe A (143 345 individus) et 63.18% par rapport au total individus du groupe de quartiers numéro 1 (61 363 individus).

Significativité : Test de significativité de Khi-2 (voir annexes). Significatif à 1%.



Les résultats présentés dans le Tableau 2.7, montrent les proportions des individus dans les différents groupes de quartiers par rapport au total d'individus observés par groupes d'individus, A à D. Pour approfondir notre analyse, nous avons calculé aussi les proportions des individus des différents groupes par rapport :

- A l'échantillon total des individus ;
- Au total d'individus observés par groupes de quartiers (1 à 4).

Nous présentons les trois types de proportions dans le Tableau 2.15.

Avec deux exceptions, la tendance ne change pas : la plus grande proportion d'individus qui ne se déclarent pas victimes de discriminations provient des meilleurs quartiers. A l'inverse, la plus grande proportion d'individus qui s'estiment victimes de discriminations vit dans les quartiers ayant les caractéristiques socio-économiques les plus défavorables.

Les deux exceptions indiquées proviennent de proportions des individus des groupes C et D, calculées par rapport au total d'individus de chaque groupe de quartiers. Ces individus sont alors des individus qui s'estiment mal payés et/ou en situation de déclassement. Leur plus grande proportion semblerait provenir des quartiers du groupe 4 dans lequel on retrouve la plus petite part des individus peu ou non qualifiés. Dans ce même groupe on retrouve aussi une part assez grande d'étrangers. Par ailleurs, ces individus travaillent dans une très grande proportion (44%) dans leur commune de résidence. Ils sont donc peu mobiles.

En tenant compte de ces caractéristiques du groupe 4, ces résultats pourraient avoir plusieurs explications :

- Certains jeunes diplômés pourraient accepter des emplois sous leur niveau de compétences et/ou faiblement rémunérés plutôt que d'être en situation de chômage ;
- Certains individus étrangers pourraient se confronter à des difficultés de trouver des emplois correspondant à leur niveau de compétences. Ils pourraient donc être amenés à accepter une situation de déclassement et/ou des emplois mal payés ;
- Il se peut que les individus qui sont peu ou non mobiles accèdent à des emplois locaux mais faiblement qualifiés et/ou rémunérés.

## Annexe 2.5 : Tests de robustesse

Tableau 2.16 : Tests de robustesse sous échantillon aléatoire 1 et 2

	Ressenti de discrimination (sous échantillon 1)		Ressenti de discrimination (sous échantillon 2)	
<i>Variable</i>	<b>Coefficient</b>	<b>Ecart-type</b>	<b>Coefficient</b>	<b>Ecart-type</b>
<b>Constante</b>	-2,671***	0, 295	- 2.302***	0,313
<b>Genre</b>				
<i>Homme</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Etre une femme	0,174*	0, 105	0,070	0,103
<b>(Age)<sup>2</sup>/100</b>	0,0008	0,0006	0,0005	0,0007
<b>Niveau de sortie des études</b>				
<i>Non diplômé</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
CAP-BEP	-0,212	0, 133	-0,060	0,130
Bac	-0,328**	0,140	-0,267**	0,141
Deug	-0,273	0,488	-0,133	0,476
Bts	-0,615**	0,212	-0,459**	0,212
Licence L3	-0,670**	0,346	-0,842**	0,365
Maîtrise	-0,481	0,388	-0,135	0,369
DEA	-0,776**	0,402	-0,037	0,363
Doctorat	-0,311	0,629	0,319	0,563
<b>Exp. Prof. ant., emploi régulier</b>				
<i>Sans expérience antérieure</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Oui, un seul	0,245	0,173	0,435***	0,162
Oui, plusieurs	0,952***	0,302	0,370	0,376
<b>Nationalité parents :</b>				
<i>Nat. française</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Mère-nationalité européenne	0,711***	0,280	0,234	0,290
Père-nationalité européenne	-0,306	0,305	-0,193	0,283
Mère-nationalité européenne de l'Est	0,798	0,675	-0,031	0,711
Père-nationalité européenne de l'Est	-0,562	0,843	-0,830	0,701
Mère-nationalité magrébine	0,488**	0,204	0,386**	0,196
Père -nationalité magrébine	1,161***	0,197	1.213***	0,190
Mère-nationalité Afrique Sub-Sah.	0,027	0,389	0,479	0,541
Père-nationalité Afrique Sub-Sah.	1,215***	0,381	0,902*	0,544
<b>Dist. au ctr. d'emploi le plus proche (en km)</b>	-0,001	0,003	-0,005	0,001
<b>Vit dans un quartier :</b>				
<i>Favorisé (Gr. no. 2)</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Défavorisé (Gr. no. 3)	0,282**	0,132	0,295**	0,129
Intermédiaire - ouvriers (Gr. no. 1)	-0,097	0,144	-0,128	0,143
Intermédiaire -scolarisation (Gr.no.4)	0,081	0,168	0,126	0,166
<b>Log pseudo-likelihood</b>	<b>- 1427.570</b>		<b>-1494.630</b>	
<b>Observations</b>	<b>4 043</b>		<b>4 060</b>	

Source : Enquête Génération, 2004, CEREQ et Recensement de la population 2007

Significativité \* : 10% ; \*\* : 5% ; \*\*\* : 1%.

Tableau 2.16 : Tests de robustesse sous échantillon aléatoire 3 et 4

	Ressenti de discrimination (sous échantillon 3)		Ressenti de discrimination (sous échantillon 4)	
<i>Variable</i>	<b>Coefficient</b>	<b>Ecart-type</b>	<b>Coefficient</b>	<b>Ecart-type</b>
<b>Constante</b>	-2,408***	0, 292	- 2.288***	0,301
<b>Genre</b>				
<i>Homme</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Etre une femme	0,197**	0, 102	0,273***	0,100
<b>(Age)<sup>2</sup>/100</b>	0,0007	0,0006	0,001*	0,001
<b>Niveau de sortie des études</b>				
<i>Non diplômé</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
CAP-BEP	-0,225*	0, 127	-0,138	0,127
Bac	-0,333**	0,134	-0,406***	0,137
Deug	-0,570	0,548	-0,888	0,563
Bts	-0,423**	0,204	-0,341*	0,188
Licence L3	-0,515*	0,304	-0,812***	0,321
Maîtrise	-0,389	0,392	-0,178	0,333
DEA	-1,482***	0,507	-0,796**	0,380
Doctorat	-0,139	0,661	-2,357**	1,137
<b>Exp. Prof. ant., emploi régulier</b>				
<i>Sans expérience antérieure</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Oui, un seul	0,342**	0,169	0,089	0,170
Oui, plusieurs	-0,143	0,372	-0,046	0,441
<b>Nationalité parents :</b>				
<i>Nat. française</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Mère-nationalité européenne	0,074	0,290	0,030	0,270
Père-nationalité européenne	-0,122	0,283	0,100	0,245
Mère-nationalité européenne de l'Est	1,178*	0,622	1,081	0,798
Père-nationalité européenne de l'Est	-0,514	0,738	-1,855	1,270
Mère-nationalité magrébine	0,474***	0,179	0,480**	0,198
Père -nationalité magrébine	1,070***	0,177	1,036***	0,194
Mère-nationalité Afrique Sub-Sah.	0,703*	0,430	0,728*	0,405
Père-nationalité Afrique Sub-Sah.	0,641	0,442	0,609	0,403
<b>Dist. au ctr. d'emploi le plus proche (en km)</b>	-0,006*	0,003	-0,004	0,003
<b>Vit dans un quartier :</b>				
<i>Favorisé (Gr. no. 2)</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Défavorisé (Gr. no. 3)	0,322***	0,128	0,294**	0,130
Intermédiaire - ouvriers (Gr. no. 1)	0,029	0,137	0,130	0,133
Intermédiaire -scolarisation (Gr.no.4)	0,121	0,159	0,120	0,164
<b>Log pseudo-likelihood</b>	<b>- 1541.712</b>		<b>-1521.857</b>	
<b>Observations</b>	<b>4 058</b>		<b>4 047</b>	

Source : Enquête Génération, 2004, CEREQ et Recensement de la population 2007

Significativité \* : 10% ; \*\* : 5% ; \*\*\* : 1%.

### ***Préambule du Chapitre 3***

---

Dans le Chapitre 2, nous nous sommes intéressés au sentiment de discrimination sur le marché du travail et notamment au lien existant entre ce ressenti et ses différents déterminants de façon à distinguer l'effet spécifique de la localisation résidentielle des individus. Bien que nous montrions, lors de ce chapitre, qu'habiter dans un quartier défavorisé augmente le sentiment de discrimination sur le marché du travail, ce résultat ne prouve pourtant pas la discrimination au sens strict. Si habiter dans un quartier défavorisé augmente le sentiment de discrimination des individus, est-ce que nous trouverons en effet un impact discriminatoire du lieu de résidence sur la réussite sur le marché du travail d'individus ? Peut-on parler d'une discrimination salariale liée au lieu de résidence des individus ? Y a-t-il une discrimination dans l'accès à l'embauche en raison de la localisation résidentielle des individus ? Telles sont les questions auxquelles nous essayons de répondre dans le cadre du Chapitre 3, respectivement dans le cadre du Chapitre 4 de cette thèse.

---

# Chapitre 3

## Le rôle du lieu de résidence dans l'explication des écarts salariaux : une application sur des jeunes sortants du système scolaire

### Sommaire

---

<b>Introduction .....</b>	<b>157</b>
<b>3.1 Le rôle du lieu de résidence dans l'explication des écarts de salaire : un aperçu ...</b>	<b>159</b>
<b>3.2 Stratégie économétrique .....</b>	<b>165</b>
3.2.1 Définir les quartiers défavorisés.....	165
3.2.2 Evaluer le rôle du lieu de résidence dans l'explication des écarts de salaire .....	167
<b>3.3 Données et résultats .....</b>	<b>176</b>
3.3.1 Présentation des données et choix des variables .....	176
3.3.2 Statistiques descriptives.....	177
3.3.3 Résultats des estimations .....	182
3.3.4 Résultats des décompositions .....	188
<b>Conclusion .....</b>	<b>191</b>
<b>Annexe Chapitre 3 .....</b>	<b>194</b>

---

## **Introduction<sup>39</sup>**

Comme nous l'avons montré dans les chapitres précédents, le lieu de résidence peut avoir des effets spécifiques sur la situation sur le marché du travail des individus. L'organisation spatiale des villes et le lieu de résidence des individus peuvent être sources d'une concentration spatiale des populations fragiles, de chômage, de pauvreté et d'inégalités.

Les rapports de l'*Observatoire National des Zones Urbaines Sensibles* (ONZUS) ne cessent de souligner les aspects inquiétants des revenus et de la pauvreté dans ces zones défavorisées. Le dernier rapport de l'ONZUS (2013) signale une progression des écarts en termes de revenus et de pauvreté entre les ZUS et le reste du territoire entre 2004 et 2010, pendant que le rapport de l'ONZUS (2011) signalait ce fait sur la période 2002-2008. Le revenu fiscal moyen par unité de consommation des habitants des ZUS ne représente, en 2010 que 54 % de celui de l'ensemble des habitants de leurs unités urbaines. « En 2011, la part des personnes vivant sous le seuil de pauvreté (977 euros mensuels) y est de 36,5 %, un taux 2,9 fois plus élevé que celui du reste du territoire (12,7 %) ». Il apparaît aussi que la pauvreté touche en particulier les jeunes dans ces quartiers.

Comme l'indique le rapport ONZUS (2012), « le revenu n'est certes pas le seul facteur explicatif des situations sociales, mais c'est la variable qui les résume le mieux ».

La théorie économique avance l'idée selon laquelle cette concentration spatiale des inégalités *via* la localisation des individus et l'organisation spatiale des villes peut s'expliquer par différents mécanismes : la déconnexion physique entre les lieux de résidence et d'emplois (hypothèse de *Spatial Mismatch*), les effets de pairs ou de réseaux ou encore les préférences discriminatoires de la part des employeurs pour des localisations particulières (Kain, 1968 ; Gobillon et *al.*, 2007 ; Galster, 2012 ; Hellerstein et Neumark, 2012 etc.). Ces préférences discriminatoires peuvent affecter les demandeurs d'emploi dans l'accès à l'embauche et/ou après le processus d'embauche. Il s'agit, dans ce dernier cas, des différences de traitement de deux types de travailleurs qui manquent de justification objective et raisonnable à l'égard de l'accès aux promotions, à la formation et/ou à l'égard du salaire reçu.

Essayer d'identifier et d'évaluer la discrimination dans l'accès à l'embauche ou après le processus d'embauche (cas de la discrimination salariale), suppose de choisir les méthodes appropriées. Dans les cas où l'on cherche à mesurer les discriminations salariales, les

---

<sup>39</sup> Ce chapitre s'appuie sur un travail effectué avec Florent Sari qui s'intitule « *L'adresse contribue-t-elle à expliquer les écarts de salaires? Le cas de jeunes sortant du système scolaire* ».

méthodes les plus répandues sont les méthodes de décomposition initialement développées par Oaxaca (1973) et Blinder (1973). Techniquement, ces méthodes ont pour principe de décomposer l'écart de salaire observé entre deux populations en une part qui s'explique par des différences de caractéristiques individuelles et une part inexpliquée, liée à des différences dans le rendement des caractéristiques individuelles. Ces différences dans le rendement des caractéristiques individuelles sont liées notamment au rendement du capital humain essentiellement caractérisé par le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle sur le marché du travail (Mincer 1958, 1974). La discrimination salariale correspond à cette part inexpliquée, les différences dans le rendement des caractéristiques individuelles en termes de salaires pouvant être le résultat d'un comportement discriminatoire de la part des employeurs. Toutefois, puisque la discrimination peut résulter de différences en termes de productivité inobservée, la part inexpliquée ne peut pas être entièrement attribuée à la discrimination (Jones et *al.*, 2006).

Dans ce chapitre, nous nous intéressons à la discrimination après le processus d'embauche, notamment à la discrimination salariale liée au lieu de résidence des individus. L'objectif est de pousser la réflexion sur cette forme de discrimination en analysant l'impact potentiel du lieu de résidence sur la situation salariale des individus, au-delà des différences de caractéristiques individuelles. Plus précisément, nous cherchons à savoir si le quartier d'appartenance des individus permet ou non d'expliquer les inégalités salariales observées et, le cas échéant, nous cherchons à quantifier son importance.

Les données mobilisées sont issues de deux bases de données : l'enquête longitudinale *Génération* 2004 à 3 ans, enrichie avec les données sur la localisation résidentielle des individus et le *Recensement de la population* 2007.

Nous utilisons une extension des méthodes de décomposition des écarts de salaires proposée par Neuman et Oaxaca (2004). Notre analyse est confrontée à deux biais de sélection potentiels. D'un côté, il existe un probable biais de sélection lié au choix du lieu de résidence effectué par les parents ou par les jeunes concernés. D'un autre côté, il existe un biais de participation, lié au fait que l'on observe les salaires uniquement pour les jeunes qui sont effectivement en emploi. Pour prendre en compte ces biais, nous utilisons la procédure d'Heckman (1979) en deux étapes. D'abord, nous estimons des équations séparées pour la probabilité d'être en emploi et la probabilité d'habiter dans un quartier considéré comme défavorisé ou non. Ensuite, nous calculons des termes de correction qui sont introduits dans les équations de salaires pour chacun des deux groupes de jeunes, c'est-à-dire ceux qui

habitent dans des quartiers défavorisés et ceux qui habitent dans des quartiers non considérés comme tels.

L'organisation de ce chapitre est la suivante. Nous présentons dans la première section un aperçu sur le rôle du lieu de résidence dans l'explication des écarts de salaire ainsi que l'apport de notre étude par rapport à cette littérature. Dans la seconde section nous présentons nous exposons les méthodologies utilisées. Enfin, les bases de données utilisées, des statistiques descriptives et les résultats obtenus sont exposés dans la troisième section.

### **3.1 Le rôle du lieu de résidence dans l'explication des écarts de salaire : un aperçu**

Nous cherchons à mettre en évidence les effets du lieu de résidence dans un quartier défavorisé sur les performances sur le marché du travail (notamment sur les écarts de salaires observés) de jeunes sortants du système scolaire, *toutes choses étant égales par ailleurs*. Plus précisément, nous cherchons à voir s'il existe une différence de rendement dans les salaires d'individus pouvant être attribué à une potentielle discrimination liée au lieu de résidence.

Il existe une abondante littérature nationale et internationale consacrée à l'analyse des discriminations salariales, mais celle-ci visent surtout les différences hommes-femmes (Oaxaca, 1973; Miller, 1987 ; Kim et Polachek, 1994 ; Hellerstein et *al.*, 1999 ; Meurs et Ponthieux, 2000, 2006 etc.) ou les écarts entre les individus d'origines ethniques différentes (Boumahdi et Giret, 2005 ; Aeberhardt et Pouget, 2010 ; Belzil et Poinas, 2010 etc., pour la France ; voir notamment Altonji et Blank 1999 pour une revue de littérature des travaux dans les autres pays). Les études qui prennent en compte le lieu de résidence pour expliquer les écarts de salaires entre les individus sont relativement peu nombreuses et demeurent assez récentes.

En France, Aeberhardt et *al.* (2010a) introduisent des variables liées à la résidence des individus (dans une ZUS ou en Île-de-France) dans la décomposition des écarts d'accès à l'emploi et des salaires observés entre les Français de souche et les Français ayant au moins un parent originaire d'Afrique. Ils utilisent des données de l'enquête *Formation et Qualification Professionnelle* réalisée entre avril et juillet 2003 par l'INSEE. Cette enquête couvre la population de 18 à 65 ans sur le territoire de la France métropolitaine.



Les auteurs s'inspirent de l'approche de Blinder (1973) et Oaxaca (1973) suivie par Oaxaca and Ransom (1994) et Neuman and Oaxaca (2004, 2005) pour la prise en compte de la sélection. Ils expliquent que, pour la prise en compte de la sélection, Neuman et Oaxaca (2004, 2005) tentent de franchir une étape supplémentaire par rapport à Heckman (1998) en divisant les termes de la sélectivité et en intégrant les parties résultantes soit dans la composante expliquée, soit dans celle inexpliquée de la décomposition.

Dans leur approche, l'estimation doit être effectuée dans les deux groupes d'individus mais cela pourrait être problématique lorsque la taille du groupe potentiellement discriminé est faible. La solution que les auteurs proposent à ce problème consisterait à estimer et à introduire dans la décomposition les valeurs attendues des salaires des individus employés, étant donné qu'ils travaillent, ainsi qu'un autre terme similaire représentant le salaire attendu contrefactuel. Ils s'inspirent ici, comme l'indiquent les auteurs eux-mêmes, de l'approche de Neuman and Oaxaca (2005) où on retrouve aussi ce terme contrefactuel. Par ailleurs, ils prennent en compte dans la décomposition les barrières potentielles dans l'accès à l'emploi des individus faisant face à la même sélection dans les deux groupes de population.

Les résultats montrent des parties inexpliquées d'écarts plus prononcées dans l'accès à l'emploi qu'au niveau salarial (50% versus 5%). En ce qui concerne les variables liées à la résidence dans une ZUS ou hors ZUS, elles n'ont pas d'impact notable sur les écarts salariaux. Les auteurs concluent que la discrimination contre les immigrants de première et de seconde génération sur le marché du travail est plus présente à l'entrée dans l'emploi que dans le travail.

Rathelot (2010a, 2010b) confirme ces résultats sur des données de l'enquête *Emploi* en continu, du premier trimestre 2005 au dernier trimestre 2008. La structure d'échantillonnage comporte trois niveaux géographiques imbriqués de taille différente : des unités primaires (communes, Iris) avec plus de 240 logements concernés ; des secteurs, comprenant entre 120 et 240 logements et des aires comportant chacune environ 20 logements.

L'auteur analyse les écarts d'emploi et de salaires observés entre les descendants d'immigrés et les Français natifs, tout en contrôlant pour l'effet du lieu de résidence. Les populations étudiées sont les individus français de souche et les individus d'origine africaine, d'Europe de Sud ou d'Europe de l'Est. Les indicateurs du lieu de résidence font référence à une habitation dans une zone urbaine sensible en Ile-de-France ou en dehors d'Ile-de-France, une habitation hors zones urbaines sensibles, une habitation en dehors d'Ile-de-France. De plus, l'auteur partage les aires d'habitation en aires mixtes c'est-à-dire des aires composées par des Français

de souche et des Français d'origine étrangère et des aires non mixtes. Concernant la qualité des aires, il indique que les aires dans lesquelles résident les descendants d'immigrés d'origine africaine « sont situées dans des quartiers où les individus sont plus jeunes, moins souvent diplômés, et souffrent de situations moins favorables sur le marché du travail ».

Leurs premiers résultats montrent que les descendants d'immigrés (notamment ceux d'origine africaine) sont plus défavorisés sur le marché du travail par rapport aux Français de souche. Ils apparaissent aussi plus concentrés géographiquement notamment dans des zones défavorisées comme les Zones Urbaines Sensibles. Si une partie des taux d'emploi et des salaires plus faibles des descendants d'immigrés observés sur le marché du travail s'explique par des différences de caractéristiques productives (expérience potentielle, diplômes...), l'origine résidentielle dans une zone défavorisée constitue potentiellement une deuxième explication.

En décomposant les écarts d'emplois et de salaires, l'auteur vise alors à démêler la part propre aux différences de caractéristiques individuelles de celle propre aux différences de qualité des quartiers de résidence et respectivement de la part inexpliquée. Partant de la décomposition à la Blinder (1973) et Oaxaca (1973) l'innovation consiste dans le fait que l'auteur introduit un troisième terme, plus précisément une composante liée à l'écart de la qualité du quartier de résidence. Faisant l'hypothèse que l'impact du quartier de résidence sur le taux d'emploi ou le salaire est le même quel que soit le groupe d'appartenance de l'individu, il calcule par la suite les niveaux contrefactuels d'emploi et de salaire intervenant dans la décomposition. En se situant dans le cadre d'un modèle non-linéaire, la décomposition permet d'obtenir cinq termes : trois termes correspondant aux variables observables individuelles, variables liées à la qualité du lieu de résidence et à une part inexpliquée ; deux termes « dits de support » (Rathelot, 2010a) correspondant à l'écart entre la population totale (dans chaque groupe) et la restriction de celles aux aires au sein desquelles il y a eu une variation de la variable d'intérêt. Ces deux derniers termes, indique l'auteur, ne représentent qu'une part réduite de l'écart total. Les résultats montrent que, tandis que les écarts d'emploi observés s'expliquent à 25% par la qualité du quartier de résidence, celle-ci explique juste dans une moindre mesure les écarts de salaire. Concernant l'emploi, les descendants d'immigrés africains et d'Europe de l'Est semblent être les plus pénalisés, ayant des écarts bruts de 15,5 % et respectivement de 8,5 % par rapport aux Français de souche. Ces écarts s'expliquent pour un quart par les différences de qualité du lieu de résidence pour les descendants d'immigrés africains. Pour les descendants d'immigrés d'Europe de l'Est les différences de qualité du lieu de résidence ne jouent pas beaucoup. Concernant les salaires, les plus pénalisés par rapport aux Français de

souche semblent être les descendants d'immigrés africains et d'Europe du Sud. Les écarts observés sont de 12,6 % et respectivement 5,2 %. La décomposition met en évidence une contribution des écarts de qualité des quartiers à la hauteur de 25 % de l'écart salarial total, 75% étant expliqué par des différences de caractéristiques observables. Il n'y a pas donc d'écart salarial non expliqué pouvant être attribué à une potentielle discrimination.

Aeberhardt et *al.* (2010b) trouvent sur les mêmes données (entre le premier trimestre 2005 et le quatrième trimestre 2008 de l'enquête *Emploi*) des écarts de salaires expliqués totalement par des différences de caractéristiques individuelles (comparaison d'individus originaires de Maghreb/Europe du sud versus Français de souche).

Partant de la décomposition classique due à Oaxaca (1973) et Blinder (1973), les auteurs s'inspirent des travaux conduits par Oaxaca et Ransom (1994) et par Neuman et Oaxaca (2004, 2005) pour tenir compte du biais de sélection à l'entrée sur le marché du travail des individus. Ces méthodes ne permettant pas de tenir compte d'une éventuelle sélection différenciée dans l'accès à l'emploi, ils recourent à une décomposition différente qui concerne l'ensemble des personnes potentiellement discriminées et pas uniquement celles qui ont un emploi, comme expliqué dans Aeberhardt et *al.*, (2010a).

Les variables liées à la localisation résidentielle distinguent les individus selon qu'ils habitent en province *versus* en Ile-de-France et dans une zone urbaine sensible *versus* en dehors d'une zone urbaine sensible.

Les premiers résultats montrent un effet négatif lié au fait d'habiter dans une zone urbaine sensible sur la probabilité d'emploi des individus. Cet effet apparaît encore plus fort pour les personnes ayant au moins un parent étranger. Le lieu de résidence (province/Ile-de-France, ZUS/hors-ZUS), semble affecter de la même manière les salaires des différents groupes analysés. *Toutes choses égales par ailleurs*, les salaires mensuels des personnes vivant dans une zone urbaine sensible hors Île-de-France apparaissent en moyenne plus faibles. De façon globale, les salaires des individus habitant en province sont plus faibles par rapport aux individus résidant en Ile-de-France, même par rapport aux individus habitant dans une zone urbaine sensible si elle appartient à l'Île-de-France. En ce qui concerne les personnes ayant au moins un parent né dans un pays du Maghreb, il semblerait que leur salaire ne soit pas sensiblement affecté par leur lieu de résidence. Les salaires apparaissent plus élevés seulement pour ceux habitant en Île-de-France hors d'une zone urbaine sensible.

En ce qui concerne les décompositions, les écarts d'emploi entre les Français de souche et ceux ayant au moins une origine magrébine restent non expliqués par des caractéristiques

individuelles (diplôme, expérience, lieu de résidence...) pour 14 points. Par contre, les écarts d'emplois entre les Français de souche et ceux ayant au moins une origine d'Europe du Sud ne demeurent pas notables, étant inférieures de 0,7 points. Concernant les écarts salariaux, elles s'expliquent presque complètement par des différences de caractéristiques individuelles. En effet la part inexpliquée des écarts salariaux apparaît très faible, voire nulle. En considérant séparément les hommes et les femmes, les résultats restent inchangés.

Couppié et *al.*, (2010) étudient les écarts de salaires entre des jeunes résidant dans des zones urbaines sensibles (ZUS) et des jeunes résidant dans des unités urbaines qui comprennent des ZUS mais en dehors de la ZUS, à leur entrée sur le marché du travail. Ils utilisent des données issues de l'enquête *Génération* 1998 à trois ans.

Les auteurs s'inspirent de la méthodologie proposée par Brown, Moon et Zoloth (1980) qui « présente l'intérêt d'ajouter à la décomposition de type Oaxaca-Blinder, des facteurs explicatifs liés à l'accès aux différentes catégories d'emplois » Couppié et *al.*, (2010). En ce faisant, ils proposent une décomposition de l'écart salarial moyen entre une part expliquée par des différences de caractéristiques individuelles et une part qui tient à des valorisations différentes des caractéristiques individuelles dans l'accès aux emplois puis dans la rémunération au sein de chaque emploi. Ils introduisent dans la décomposition des variables prenant en compte les barrières d'accès aux emplois qualifiés (notamment aux emplois de cadre). Comme l'indique les auteurs, leur méthodologie permet de rendre compte de possibles barrières spécifiques dans l'accès à certaines catégories d'emplois, mais ne permet pas, en revanche, de tenir compte d'un effet de sélection dans l'accès à l'emploi.

Ils décomposent la différence de salaire moyen entre les jeunes résidant dans une zone urbaine sensible et ceux résidant hors de ces zones en cinq termes, comme suivant : trois termes formant la part de l'écart salarial expliquée par des différences de rémunération à l'intérieur des catégories d'emploi (« écart intra-catégorie ») et deux termes formant l'écart « inter-catégorie ». Par la suite, ils introduisent dans leurs estimations des caractéristiques individuelles (niveau de diplôme, expérience, genre, profession du père, localisation à la fin des études en distinguant l'Île-de-France de la province etc.).

Les résultats montrent que le fait d'habiter en ZUS pénalise l'accès aux emplois de cadres et de professions intermédiaires et réduit le niveau de salaire attendu. Cependant, cet effet est nettement inférieur sur les salaires. Les écarts de salaire entre les deux populations apparaissent liés davantage à des différences de capacité d'accès aux différentes catégories d'emploi. Ces différences expliquent deux tiers de l'écart salarial de 13% observé entre les

deux populations. Les écarts inexplicables pouvant être attribués à la discrimination salariale, apparaissent par ailleurs faibles, le principal résultat étant que « la quasi-totalité de l'écart de salaire entre jeunes issus de ZUS et jeunes non issus de ZUS tient à des différences de caractéristiques individuelles liées notamment à leur capital humain ou aux caractéristiques socioéconomiques de leur voisinage ».

Nous remarquons que les études des discriminations salariales développées en lien avec le lieu de résidence des individus en France se sont concentrées sur les habitants des zones urbaines sensibles et/ou sur les descendants d'immigrés.

#### *Contribution de cette étude*

Par rapport à cette littérature, notre travail innove dans différentes directions. D'abord, pour mettre en évidence un lien entre le lieu de résidence et les écarts de salaires, nous comparons des individus qui résident dans des quartiers évalués comme « défavorisés » avec d'autres ne résidant pas dans ce type de quartier. Les quartiers considérés comme « défavorisés » sont déterminés à partir d'un indicateur composite (obtenu à l'aide d'une analyse en composantes principales) qui reflète leur « qualité » en fonction d'un certain nombre de caractéristiques socio-économiques comme la démographie, le niveau d'emploi, le niveau de diplôme, les qualifications etc. Cette stratégie permet de s'affranchir des définitions légales, comme les zones urbaines sensibles, qui sont plus contraignantes et dont le découpage peut être sujet à critiques.

Par ailleurs, nous analysons les liens potentiels entre le lieu de résidence des individus et les écarts de salaires observés en faisant une distinction entre les hommes et les femmes. Nous partons du postulat que la discrimination en raison du lieu de résidence peut avoir un effet différencié selon le genre des individus. Cette hypothèse renvoie aux résultats d'un testing effectué par L'Horty et *al.*, (2012) qui montre que les chances d'être embauché diminuent particulièrement pour les femmes issues des communes perçues comme étant les plus défavorisées.

Ensuite, d'un point de vue méthodologique, notre travail considère deux sources de biais potentielles. En premier lieu, on peut suspecter un biais de sélection lié au choix du lieu de résidence effectué par les parents ou les jeunes. Le choix de ce lieu n'est pas effectué de manière aléatoire et est souvent volontaire ou contraint. Il est vraisemblable qu'il existe également des variables observables et/ou inobservables qui influencent le choix de localisation et donc faussent l'analyse. En second lieu, on considère un biais dit « biais de

participation » lié au fait que nous observons les salaires uniquement pour des personnes qui sont en emploi. Nous mobilisons des modèles de type probit afin d'expliquer la probabilité d'habiter dans un quartier défavorisé et la probabilité d'être en emploi. L'estimation de ces modèles nous permet d'obtenir des termes de correction qui sont introduits dans les équations de salaires, afin de contrôler ces biais de sélection, selon la méthode proposée par Heckman (1979). Nous mobilisons finalement les méthodes de décomposition développées par Neuman et Oaxaca (2004) pour décomposer l'écart de salaire observé entre les deux groupes en une part qui s'explique par des différences de caractéristiques individuelles, une part inexpliquée liée à des différences dans le rendement de ces mêmes caractéristiques et une part liée à la sélection des jeunes.

### **3.2 Stratégie économétrique**

L'objectif de ce travail est d'analyser les effets de vivre dans un quartier considéré comme défavorisé sur la situation observée sur le marché du travail. Nous souhaitons vérifier si des effets se manifestent sur la probabilité d'être en emploi, mais aussi sur les écarts de salaires observés entre individus. Au-delà, nous souhaitons également vérifier si le fait de vivre dans ce type de quartier peut être une source de discrimination salariale, *toutes choses égales par ailleurs*.

#### **3.2.1 Définir les quartiers défavorisés**

Pour identifier ces quartiers considérés comme défavorisés, nous cherchons à construire un indicateur synthétique qui permet de mesurer la composition socio-économique du quartier. Cet indicateur est basé sur différentes caractéristiques qui reflètent chacune un aspect différent du quartier. Nous retenons des indicateurs relatifs à la qualification (la part des chefs de ménage sans diplôme ou diplômés du supérieur), à la catégorie socio-professionnelle (la part des chefs de ménage « ouvriers » ou « cadres »), au statut d'emploi (le taux de chômage des 15-64 ans), à la composition démographique (la part des familles avec 3 enfants ou plus, la part des chefs de ménage étrangers) et au statut résidentiel (la part des logements HLM). Nous avons recours à une analyse en composantes principales (ACP), avec l'objectif de trouver des facteurs qui résument les indicateurs cités précédemment (voir le chapitre 2 pour plus de détails sur cette méthodologie).

Nous ne retenons que le premier facteur principal qui représente près de 50 % de la variance de nos variables. Cet axe oppose les quartiers avec des caractéristiques favorables (part élevée des chefs de ménage « cadres » et part élevée des chefs de ménage diplômés du supérieur) aux quartiers avec des caractéristiques plus défavorables (taux de chômage et part des chefs de ménages « ouvriers » importants et, dans une moindre mesure, la part des familles nombreuses). Afin d'évaluer la « qualité » d'un quartier, nous retenons la coordonnée de celui-ci sur le premier axe comme indicateur. En outre, les quartiers sont distribués selon une loi normale sur cet axe (voir l'annexe 3.1). Les plus désavantagés par leur composition sont ceux avec les valeurs les plus élevées, alors que les plus avantagés sont ceux avec les valeurs les plus faibles. Nous considérons comme « défavorisés » tous les quartiers appartenant aux 25% des quartiers qui ont la coordonnée la plus élevée sur ce premier axe (soit lorsqu'elle est supérieur à  $x = 0.80$ ).

L'analyse en composantes principales est effectuée sur l'ensemble des IRIS pour lesquels nous avons identifié au moins un jeune sortant du système scolaire l'année d'interrogation de l'enquête (soit en 2004). Nous avons donc enlevé de l'analyse tous les individus pour lesquels nous n'avons pas eu d'information sur leur lieu de résidence. Cette méthode permet de voir l'importance de chacune de ces caractéristiques dans notre évaluation de la « qualité » d'un quartier. En revanche, l'indicateur créé ne permet pas de voir quelles sont les caractéristiques, mobilisées pour définir le quartier, qui sont les plus pertinentes pour expliquer la situation d'emploi ou le niveau de salaire.

Nous avons choisi de ne se concentrer pas seulement sur les zones urbaines sensibles, comme définition administrative standard des « quartiers défavorisés », celle-ci étant parfois contestée puisque des zones présentant des indicateurs socio-économiques assez proches ne sont pas classées comme ZUS. Notre définition des « quartiers défavorisés » utilise, par ailleurs, des indicateurs socio-économiques que l'on retrouve dans la liste des indicateurs clés pour la politique de la ville. Elle nous permet d'affranchir la définition standard des zones urbaines sensibles qui est plus contraignante et dont le découpage peut être sujet à critiques.



### 3.2.2 Evaluer le rôle du lieu de résidence dans l'explication des écarts de salaire

L'objectif de ce travail est de trouver s'il y a un effet du type de quartier (défavorisé et non défavorisé) sur la situation sur le marché du travail qui peut être assimilé à la discrimination et de mettre en évidence son impact éventuel sur les salaires. Afin de réaliser cela, nous avons retenu plusieurs types de méthodes qui correspondent respectivement aux différentes analyses à mener. En ce qui concerne la mise en évidence d'une éventuelle discrimination salariale liée au lieu de résidence, il importe de noter qu'une telle estimation doit prendre en compte deux sources de biais potentielles : un biais lié au tri dans l'espace des individus et un biais de participation à l'emploi, qui seront présentés dans la sous-section suivante.

L'estimation des deux modèles de type *probit* nous permet d'obtenir des termes de correction pour chacun de ces biais de sélection. Ils sont introduits séparément dans les équations de salaires, afin de contrôler ces biais de sélection, selon la méthode de Neuman et Oaxaca (2004). Ces méthodes sont développées par la suite<sup>40</sup>.

#### 3.2.2.1 Méthodes économétriques

##### *La décomposition classique de salaires de type Oaxaca - Blinder (1973)*

Nous cherchons à mettre en évidence la contribution des effets du lieu de résidence, pouvant être associée à une potentielle discrimination, dans les écarts de salaires observés entre des jeunes sortants du système scolaire, *toutes choses étant égales par ailleurs*. L'idée est d'estimer des équations de salaires pour deux groupes d'individus distincts, l'un habitant dans un quartier considéré comme défavorisé tandis que l'autre non. Conformément à la théorie du capital humain, les écarts salariaux observés peuvent être attribués d'un côté à des différences de caractéristiques individuelles entre les individus vivant dans un quartier défavorisé et ceux ne vivant pas dans un tel quartier. D'un autre côté, ils peuvent être attribués à une valorisation différente de ces caractéristiques en termes de salaires, ce qui peut indiquer une discrimination salariale.

Si on note  $w_{1,i}$  et  $w_{2,i}$  les salaires mensuels pour les individus habitant respectivement dans des quartiers non-défavorisés et défavorisés, les équations à estimer s'écrivent :

---

<sup>40</sup> Le fait que nous traitons chacun de ces biais de sélection dans des estimations séparées représente une limite de ce travail. En effet, nos estimations ne prennent pas en compte simultanément les deux biais de sélection dans la décomposition des écarts salariaux.



$$\ln w_{1,i} = X'_{1,i} \beta_1 + \varepsilon_{1,i} \quad , \quad i = 1, \dots, N_1 \quad (3.1)$$

$$\ln w_{2,i} = X'_{2,i} \beta_2 + \varepsilon_{2,i} \quad , \quad i = 1, \dots, N_2 \quad (3.2)$$

Où  $\ln w$  représente le logarithme du salaire perçu par les individus  $i$ ,  $X_i$  est une matrice de variable explicative,  $\beta$  le vecteur de coefficients correspondants à estimer et  $\varepsilon$  le terme d'erreur. L'indice  $j = 1, 2$  indique le fait de résider dans un quartier non-défavorisé ou défavorisé. Ces équations s'estiment traditionnellement par la méthode des MCO.

Le différentiel de salaire entre les individus habitant respectivement dans des quartiers défavorisés et non-défavorisés s'écrit de manière classique (Oaxaca-Blinder, 1973) ainsi :

$$\ln \bar{w}_1 - \ln \bar{w}_2 = \underbrace{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) \hat{\beta}_1}_{\text{Partie expliquée}} + \underbrace{\bar{X}_2 (\hat{\beta}_1 - \hat{\beta}_2)}_{\text{Partie inexpliquée}} \quad (3.3)$$

Où  $\bar{w}_1$  et  $\bar{w}_2$  représentent respectivement la valeur moyenne du salaire au sein de la population de chaque type de quartier, exprimé en logarithme.  $\bar{X}$  correspond aux moyennes des caractéristiques au sein de la population de chaque type de quartier, et  $\hat{\beta}$  représente les coefficients estimés au sein de l'équation de salaire.

L'écart de salaire se décompose donc classiquement en deux parties. Suivant les hypothèses de la théorie du capital humain, la première partie s'explique par des différences de caractéristiques individuelles et la deuxième partie inexpliquée est liée à des différences dans le rendement attribué à ces mêmes caractéristiques entre les deux populations : les individus provenant de quartiers non-défavorisés et ceux provenant de quartiers défavorisés.

### *Biais de sélection*

Toutefois, les estimations obtenues peuvent se révéler biaisées et inconsistantes. En effet, il importe de noter que l'analyse proposée souffre de deux biais potentiels liés à des caractéristiques individuelles observables et/ou inobservables. Ces caractéristiques peuvent affecter la décision de vivre dans un quartier défavorisé ainsi que le salaire des individus.

D'abord, il est probable qu'il existe un biais de sélection, dit « biais de participation » lié au fait que nous observons les salaires uniquement pour des personnes qui sont en emploi. En effet, les individus qui travaillent peuvent avoir des caractéristiques observables et/ou inobservables différentes de ceux qui ne travaillent pas, ce qui biaiserait nos résultats. Ce problème est généralement pris en compte en incluant une variable explicative supplémentaire qui corrige du biais relatif à la décision de participation à l'emploi. Cette solution proposée

par Heckman (1979) permet de corriger le fait que la variable dépendante n'est observée que pour une partie de l'échantillon.

Le second biais de sélection est relatif au lieu de résidence. Il est probable qu'il existe également des variables observables et/ou inobservables qui influencent le choix de localisation et donc faussent l'analyse. Une potentielle auto-sélection des individus dans l'espace est donc susceptible d'influencer nos résultats (Jencks et Mayer, 1990 ; Galster, 2008 etc.). C'est le cas lorsque des caractéristiques individuelles inobservables influent à la fois le choix de localisation résidentielle et les salaires des individus. Ici le biais de sélection concerne notre variable de traitement qui est donc le lieu de résidence. Dans ce cas, la bonne identification du modèle est assurée par l'ajout de variables instrumentales dans le modèle (Maddala, 1983). Typiquement, la méthode des variables instrumentales consiste à faire appel à des estimations en plusieurs étapes. Une première équation estimée, modélise le choix des individus d'habiter dans tel ou tel type de quartier. Une deuxième équation estimée permet d'analyser la relation qui existe entre le lieu de résidence et les variables de résultat retenues. Parmi les variables introduites dans le modèle, nous devons inclure une « variable d'exclusion » ou « variable instrumentale », c'est-à-dire une variable susceptible d'expliquer le choix du lieu de résidence mais qui n'a pas d'influence directe sur le salaire des individus. Cette variable doit être corrélée à la variable explicative (ici, le quartier de résidence) mais pas au terme d'erreur. La principale difficulté est alors de trouver une telle variable.

#### *Stratégie mobilisée afin de contrôler les biais de sélection*

Afin de contrôler le biais de sélection relatif au lieu de résidence et celui relatif à la participation à l'emploi (puisque l'on n'observe le salaire que pour les jeunes en emploi) nous estimons deux modèles *probit*, un pour chaque biais de sélection. Dans un premier temps, on met en avant les déterminants du choix du lieu de résidence et, dans un second temps, on estime la probabilité d'être en emploi. Nous considérons donc les deux modèles *probit* univarié suivants :

$$\begin{cases} L_i^* = \gamma Z_i' + u_i \\ E_i^* = B_i' + v_i \end{cases} \quad (3.4)$$

Où  $L_i^*$  et  $E_i^*$  sont des variables latentes correspondant respectivement à la probabilité d'être localisé dans un quartier défavorisé et à la probabilité d'être en emploi.  $Z$  et  $B$  représentent des vecteur des caractéristiques et  $u$  et  $v$  sont les termes d'erreurs de ces deux équations. Les

résidus suivent une loi normale standard. Les paramètres  $\gamma$  et  $\beta$  sont estimés par la méthode du maximum de vraisemblance.

A noter que  $L_i^*$  et  $E_i^*$  étant des variables latentes, elles ne peuvent être observées. Seules les variables dichotomiques suivantes peuvent être représentées :

$$L_i = \begin{cases} 1 & \text{si } L_i^* > 0 \text{ (résidence dans un quartier défavorisé)} \\ 0 & \text{sinon (résidence dans un quartier non - défavorisé)} \end{cases} \quad (3.5)$$

De manière similaire, pour la probabilité de participation à l'emploi nous observons :

$$E_i = \begin{cases} 1 & \text{si } E_i^* > 0 \text{ (participation à l'emploi)} \\ 0 & \text{sinon (non participation à l'emploi)} \end{cases} \quad (3.6)$$

Où  $L_i = 1$  et  $L_i = 0$  indiquent que l'individu habite dans un quartier défavorisé ou non-défavorisé.  $E_i = 1$  et  $E_i = 0$  indiquent si l'individu est en emploi ou non.

#### *Estimation des termes de correction de la sélection*

Conformément à la méthodologie de Heckman (1979), nous estimons à partir de chacun des deux modèles précédents, des termes de correction de la sélection (également nommés inverses des ratios de Mills), selon le biais de sélection que nous considérons dans l'analyse. Le premier modèle *probit* nous permet d'estimer deux termes de correction relatifs au biais lié au choix du lieu de résidence pour les équations de salaires correspondant aux individus provenant de 2 types de quartiers (défavorisés ou non). Ces deux termes de corrections estimés pour les équations de salaires des individus s'écrivent de la manière suivante :

- Le terme de correction pour le biais lié au choix du lieu de résidence dans un quartier non-défavorisés :

$$\lambda_{i,1} = \phi(\hat{\gamma}Z_i') / \Phi(\hat{\gamma}Z_i') \quad (3.7)$$

- Le terme de correction pour le biais lié au choix du lieu de résidence dans un quartier défavorisé :

$$\lambda_{i,2} = -\phi(\hat{\gamma}Z_i') / \Phi(-\hat{\gamma}Z_i') \quad (3.8)$$

Le deuxième modèle *probit* nous permet d'estimer un terme de correction relatif au biais de participation à l'emploi, qui s'écrit de la même manière pour de nos populations (provenant des quartiers défavorisés ou non) :

$$\lambda_{i,e1} = \phi(\hat{\beta}B_i') / \Phi(\hat{\beta}B_i') , \text{ pour les individus des quartiers non défavorisés} \quad (3.9)$$

$$\lambda_{i,e2} = \phi(\hat{\beta}B_i') / \Phi(\hat{\beta}B_i') , \text{ pour les individus des quartiers défavorisés} \quad (3.10)$$

Où  $\phi$  et  $\Phi$  désignent respectivement la fonction de densité et la fonction de répartition de la loi normale.

Dès lors, les équations de salaire tenant compte de la sélection liée au lieu de résidence dans un quartier défavorisé ou non-défavorisé peuvent être réécrites de la manière suivante :

- L'équation de salaire des individus habitant dans des quartiers non-défavorisés :

$$\begin{aligned} E(\ln w_{1,i} | X_i', E_i = 1, L_i = 0) &= X_{1,i}' \beta_1 + E(\varepsilon_{1,i} | E_i = 1, L_i = 0) \\ &= X_{1,i}' \beta + E(\varepsilon_{1,i} | v_i > -B_i', u_i \leq -\gamma Z_i') \\ &= X_{1,i}' \beta + \sigma_1 \lambda_{i,l1} \end{aligned} \quad (3.11)$$

- L'équation de salaire des individus habitant dans des quartiers défavorisés :

$$\begin{aligned} E(\ln w_{2,i} | X_i', E_i = 1, L_i = 1) &= X_{2,i}' \beta_1 + E(\varepsilon_{2,i} | E_i = 1, L_i = 1) \\ &= X_{2,i}' \beta + E(\varepsilon_{2,i} | v_i > -B_i', u_i > -\gamma Z_i') \\ &= X_{2,i}' \beta + \sigma_2 \lambda_{i,l2} \end{aligned} \quad (3.12)$$

De manière similaire, les équations de salaire tenant compte de la sélection de participation à l'emploi peuvent être réécrites comme suit :

- L'équation de salaire des individus habitant dans des quartiers non-défavorisés :

$$\begin{aligned} E(\ln w_{1,i} | X_i', E_i = 1, L_i = 0) &= X_{1,i}' \beta_1 + E(\varepsilon_{1,i} | E_i = 1, L_i = 0) \\ &= X_{1,i}' \beta + E(\varepsilon_{1,i} | v_i > -B_i', u_i \leq -\gamma Z_i') \\ &= X_{1,i}' \beta + \sigma_1 \lambda_{i,e1} \end{aligned} \quad (3.13)$$

- L'équation de salaire des individus habitant dans des quartiers défavorisés :

$$\begin{aligned} E(\ln w_{2,i} | X_i', L_i = 1, E_i = 1, L_i = 1) &= X_{2,i}' \beta_1 + E(\varepsilon_{2,i} | E_i = 1, L_i = 1) \\ &= X_{2,i}' \beta + E(\varepsilon_{2,i} | v_i > -B_i', u_i > -\gamma Z_i') \\ &= X_{2,i}' \beta + \sigma_2 \lambda_{i,e2} \end{aligned} \quad (3.14)$$

Où  $\varepsilon_{1,i}$  et  $\varepsilon_{2,i}$  correspondent aux termes d'erreurs avec  $\varepsilon \approx N(0, \sigma^2)$  et  $\sigma_1$  et  $\sigma_2$  correspondent respectivement au coefficient indiquant l'effet de la sélection sur le salaire par type de quartier.

En résumé, nous adoptons la méthode en deux étapes proposée par Heckman (1979) pour l'estimation de ces équations. Dans la première étape, deux modèles *probit* sont estimés par la méthode du maximum de vraisemblance. Leur estimation permet de calculer les termes de

sélection pour le choix du lieu de résidence ( $\lambda_{i,l1}, \lambda_{i,l2}$ ) et pour la participation à l'emploi ( $\lambda_{i,e1}, \lambda_{i,e2}$ ). Ensuite, dans la seconde étape, les équations de salaire sont estimées par la méthode des Moindres Carrés Ordinaires (MCO) en incluant les termes de correction comme variables additionnelles, selon le biais de sélection que nous prenons en compte.

Les termes  $\lambda_{i,l1}$  et  $\lambda_{i,l2}$  sont inclus dans l'équation de salaire des jeunes qui prend en compte la sélection liée au tri dans l'espace des individus, alors que les termes  $\lambda_{i,e1}$  et  $\lambda_{i,e2}$  sont inclus dans l'équation de salaire qui prend en compte la sélection de participation à l'emploi. Les coefficients de ces termes de sélection capturent l'effet de la corrélation des termes d'erreur dans l'estimation des processus de sélection avec celles des salaires. L'estimation de ces nouvelles équations de salaire permet alors d'obtenir des estimations non biaisées par le choix du lieu de résidence ou respectivement par la participation à l'emploi.

#### *Décomposition des écarts salariaux prenant en compte le processus de sélection*

Quand les estimations des équations de salaire obtenues sont sans biais et consistantes, les différences entre les deux types de quartier peuvent être décomposées en plusieurs parties. Nous nous appuyons sur une méthode de décomposition proposée par Neuman et Oaxaca (2004). Cette méthode permet de tenir compte du processus de sélection au sein de la décomposition par la combinaison de la méthode d'Oaxaca et Blinder (1973) et de la méthode de correction du biais de sélection développée par Heckman (1979). Selon cette méthode, les écarts de salaires peuvent être séparés en trois termes distincts. Formellement, la décomposition des écarts de salaire s'écrit de la manière suivante :

- La décomposition des écarts de salaire tenant compte de la sélection liée au lieu de résidence :

$$\begin{aligned} \ln \bar{w}_1 - \ln \bar{w}_2 &= (\bar{X}_1 \hat{\beta}_1 + \hat{\sigma}_1 \hat{\lambda}_{i,l1}) - (\bar{X}_2 \hat{\beta}_2 + \hat{\sigma}_2 \hat{\lambda}_{i,l2}) \\ &= \underbrace{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) \hat{\beta}_1}_{\text{Partie expliquée}} + \underbrace{\bar{X}_2 (\hat{\beta}_1 - \hat{\beta}_2)}_{\text{Partie inexpliquée}} + \underbrace{(\hat{\sigma}_1 \hat{\lambda}_{i,l1} - \hat{\sigma}_2 \hat{\lambda}_{i,l2})}_{\text{Sélectivité lieu de résidence}} \end{aligned} \quad (3.15)$$

- La décomposition des écarts de salaire tenant compte de la sélection liée à la participation à l'emploi :

$$\begin{aligned} \ln \bar{w}_1 - \ln \bar{w}_2 &= (\bar{X}_1 \hat{\beta}_1 + \hat{\sigma}_1 \hat{\lambda}_{i,e1}) - (\bar{X}_2 \hat{\beta}_2 + \hat{\sigma}_2 \hat{\lambda}_{i,e2}) \\ &= \underbrace{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) \hat{\beta}_1}_{\text{Partie expliquée}} + \underbrace{\bar{X}_2 (\hat{\beta}_1 - \hat{\beta}_2)}_{\text{Partie inexpliquée}} + \underbrace{(\hat{\sigma}_1 \hat{\lambda}_{i,e1} - \hat{\sigma}_2 \hat{\lambda}_{i,e2})}_{\text{Sélectivité participation à l'emploi}} \end{aligned} \quad (3.16)$$

Où  $\ln \bar{w}$  est le salaire moyen, exprimé en log et prédit par le modèle.  $\bar{X}$  correspond aux moyennes des caractéristiques,  $\hat{\beta}$  représente les coefficients estimés au sein de l'équation de salaire et les  $\hat{\lambda}$  correspondent à la moyenne des termes de correction estimés.

La décomposition de l'écart moyen des salaires comprend donc les deux termes classiques correspondants à une « partie expliquée » (représentant l'écart dû aux différences de caractéristiques entre les jeunes issus de quartiers défavorisés ou non) et à une « partie inexpliquée » (correspondant à une discrimination potentielle) plus une composante reflétant la contribution de la sélection (dans les deux types de quartier et dans l'emploi). La discrimination est considérée comme l'écart de rendement des caractéristiques des individus selon leur quartier d'origine.

### 3.2.2.2 Choix des variables et identification des modèles

Dans ce travail, nous estimons différents modèles et spécifications afin d'estimer les probabilités de vivre dans un quartier considéré comme défavorisé et d'être en emploi, d'une part, et les équations de salaire, d'autre part. Toutefois, les estimations de ces différents modèles requièrent un certain nombre d'hypothèses d'identification.

Pour assurer l'identification de nos modèles *probit*, pour le premier modèle il est nécessaire de disposer de variables supposées influencer la probabilité de vivre dans un quartier défavorisé mais pas les salaires. Ces variables sont donc incluses dans le vecteur  $Z_i$  de l'équation  $L_i^*$  mais pas dans le vecteur  $X_i$  des équations de salaire ( $\ln w_{i,1}$  et  $\ln w_{i,2}$ ).

De manière similaire, pour le deuxième modèle il est également nécessaire de disposer de variables supposées influencer le fait d'être en emploi mais pas les salaires. Ces variables sont donc incluses dans le vecteur  $B_i$  de l'équation  $E_i^*$  mais pas dans le vecteur  $X_i$  des équations de salaire ( $\ln w_{i,1}$  et  $\ln w_{i,2}$ ).

#### *Expliquer les probabilités d'habiter dans un quartier défavorisé et d'être en emploi*

Afin d'expliquer la probabilité d'habiter dans un quartier défavorisé pour notre échantillon de jeunes sortant du système scolaire en 2004, nous mobilisons différentes variables qui renseignent sur les caractéristiques individuelles, sur les caractéristiques du ménage ou sur la localisation (voir l'annexe 3.2 pour l'ensemble des variables retenues et les statistiques qui leurs sont associées). Nous retenons les caractéristiques individuelles suivantes : le genre,

l'âge, l'âge au carré<sup>41</sup>, le niveau de diplôme le plus élevé obtenu à la sortie des études en 2004, l'expérience professionnelle antérieure<sup>42</sup>. Pour les caractéristiques du ménage, nous retenons : la nationalité des parents (français ou non), la situation d'emploi du chef de ménage à la fin des études du jeune. Pour les caractéristiques relatives à la localisation, nous retenons : la région de résidence afin de contrôler d'une potentielle hétérogénéité inobservée au niveau des régions (qui peut s'expliquer par des politiques régionales différentes) et la distance en kilomètres au plus grand centre d'emploi localisé dans un rayon de 50 kilomètres (évaluée en distance euclidienne).

#### *Variables instrumentales pour expliquer la probabilité d'habiter dans un quartier défavorisé*

Les variables instrumentales retenues pour expliquer la probabilité de vivre dans un quartier défavorisé, mais qui ne doivent pas influencer sur les salaires sont des variables d'aménités du quartier. Nous retenons le nombre de terrains multisports, le nombre d'aires de petits jeux, et le nombre de cinémas dans le quartier de résidence du jeune (qu'il vive encore chez ses parents ou non en 2004)<sup>43</sup>. Ces variables sont susceptibles de déterminer le choix du lieu de résidence, car elles représentent des aménités que les parents peuvent souhaiter pour leurs enfants. Elles déterminent les possibilités de distraction et d'occupation des enfants et sont, par conséquent, des aménités demandées et recherchées. De plus, bien qu'elles soient susceptibles de rendre compte d'un certain niveau de développement économique et social du quartier de résidence des jeunes, elles n'ont pas d'influence directe sur les salaires.

#### *Variables instrumentales pour expliquer la probabilité d'être en emploi*

Enfin, nous retenons également des variables d'exclusion qui déterminent la probabilité d'être en emploi, mais qui n'ont pas d'effet *a priori* sur les écarts de salaires observés entre les individus. Traditionnellement, les informations relatives au statut marital ou le nombre d'enfants sont des bons candidats (Hyslop, 1999 ; Buchinsky et al, 2010). Elles permettent d'expliquer la décision de participer au marché du travail, mais n'ont pas d'effet direct sur le salaire à l'embauche. Concrètement, nous utilisons le nombre d'enfants pour le jeune au

---

<sup>41</sup> Cette variable permet de déceler une éventuelle relation non linéaire entre l'âge et notre principale variable à expliquer.

<sup>42</sup> Cette catégorie renseigne sur d'éventuels emplois réguliers effectués au cours d'études. Elle ne prend pas en compte les emplois saisonniers comme les jobs d'été, par exemple.

<sup>43</sup> Il importe de noter que ces informations sont extraites de la Base permanente des équipements 2012, réalisée par l'INSEE. Les informations sur les équipements sont donc ultérieures à la date de l'enquête Génération. Toutefois, nous n'avons pas pu accéder à des versions plus anciennes de cette source de données. En outre, on peut raisonnablement supposer que ce type d'équipements ne varie pas trop dans le temps.

moment de l'enquête et sa situation familiale (le jeune vit seul, vit chez ses parents ou vit en concubinage). A noter que nous introduisons notre indicateur de quartier défavorisé dans l'équation de probabilité d'être en emploi. L'idée étant effectivement de mettre en évidence les effets de vivre dans ce type de quartier sur la situation d'emploi des jeunes.

La variable « vit chez ses parents » utilisée pour expliquer la probabilité d'être en emploi pourrait soulever la question de l'endogénéité puisqu'on peut penser qu'un jeune vit chez ses parents quand il n'a pas d'emploi. Cependant, notre analyse porte sur les salaires des jeunes à l'embauche du premier emploi obtenu après la fin des études. Nous faisons l'hypothèse que, s'agissant du premier emploi obtenu, les jeunes n'ont pas encore acquis leur autonomie et sont susceptibles de vivre encore chez leurs parents à la sortie du système scolaire. Cette hypothèse est faite aussi par Couppié et *al.* (2010).

#### *Variables retenues pour les équations de salaires*

Pour les équations de salaires, nous retenons un certain nombre de variables déjà utilisées dans les équations précédentes. En effet, à l'exception des variables sur les aménités, sur le nombre d'enfants et sur la situation familiale, les variables mobilisées sont celles du modèle *probit*. Toutefois, puisque ces équations de salaires ne concernent que des personnes déjà en emploi, nous ajoutons un certain nombre d'informations relatives à ces emplois et qui peuvent expliquer le salaire observé. On retient la catégorie socio-professionnelle de l'emploi (de la catégorie ouvrier à celle d'artisan/chef d'entreprise) ainsi que l'information relative au temps de travail (temps partiel ou temps plein).

Il faut préciser que, dans l'enquête *Génération*, les salaires sont mensuels et ne sont pas rapportés à un équivalent temps plein. On dispose, par contre, du détail sur le temps partiel à l'embauche, celui-ci étant partagé en quatre catégories : temps partiels à 80 % (plus de 28 heures par semaine) ; temps partiels à 60 % (de 21 à 28 heures par semaine) ; mi-temps (50 %) et moins d'un mi-temps. A partir de ces pourcentages déclarés, nous avons calculé les équivalents temps pleins. Dans le cas d'une durée inférieure à un mi-temps, nous avons considéré un temps partiel à 25 %. Il est important de préciser aussi que nous avons utilisé le salaire net, primes incluses, obtenu à l'embauche du premier emploi.



### **3.3 Données et résultats**

#### **3.3.1 Présentation des données et choix des variables**

Les données mobilisées sont issues de l'enquête Génération 2004 qui porte sur une cohorte de sortants du système scolaire en 2004 et qui sont interrogés trois ans plus tard. Par ailleurs, nous l'avons appariée avec le recensement de la population 2007 de l'INSEE qui fournit des informations de nature socio- démographique des quartiers.

Puisque ces bases de données ont été déjà présentées de manière plus détaillée dans le cadre du Chapitre 2 de cette thèse de doctorat, nous nous contentons de faire ici juste quelques rappels principaux.

##### *L'enquête Génération 2004*

Les données de l'enquête Génération 2004 réalisée par le Cereq (Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications) concernent un échantillon national de 33 655 jeunes sortis du système éducatif en 2004 de tous niveaux et spécialités de formation. Cet échantillon est représentatif des 750 000 sortants du système scolaire (Céreq, 2008). Le panel d'individus a été interrogé en 2007, soit trois ans après leur sortie du système éducatif.

L'enquête fournit trois bases de données complémentaires. Une première base correspond aux caractéristiques individuelles de jeunes sortant de formation initiale en 2003-2004. Une deuxième base de données correspond aux séquences en entreprise de l'individu. Enfin, une troisième base correspond aux séquences de non-emploi de l'individu. Différents thèmes sont abordés successivement dans ces bases : les caractéristiques individuelles et la situation familiale et de cohabitation ; le parcours scolaire et l'expérience du travail en cours de scolarité ; le calendrier professionnel et les perspectives professionnelles ; le sentiment de discrimination sur le marché du travail. Organisée autour de ces trois bases de données, l'enquête Génération 2004 permet de suivre mois par mois la situation des jeunes à l'issue de leur formation initiale.

##### *Les données confidentielles complémentaires à l'enquête Génération 2004 à 3 ans*

L'enquête Génération 2004 a été enrichie avec des informations sur la localisation résidentielle des individus suite à un partenariat avec le Secrétariat Général du Comité Interministériel des Villes. Ces données permettent de disposer du code IRIS du lieu de

résidence des jeunes. Disposer des codes IRIS permet l'appariement avec le recensement de la population réalisé par l'INSEE en 2007.

### *Le recensement de la population 2007 (INSEE)*

Le recensement de la population représente une source exhaustive de données à l'IRIS sur les logements, les ménages et certaines caractéristiques socio-économiques des habitants tel que le sexe, l'âge, la catégorie socio- professionnelle, diplôme, situation professionnelle etc. En nous appuyant sur ces données, nous avons pu construire des indicateurs au niveau de l'IRIS, tels que : le taux de chômage de la population de 15-64 ans, le taux de scolarisation de la population de 16-24 ans, la part des logements HLM, la part des propriétaires, la part des étrangers, la part des ouvriers, la part des ménages de six personnes ou plus etc. Toutes ces variables vont nous permettre de caractériser le lieu de résidence des jeunes sortant du système scolaire.

### **3.3.2 Statistiques descriptives**

Avant de vérifier si oui ou non le lieu de résidence impacte sur les écarts de salaire observés entre les individus et de tenter de quantifier son effet, nous présentons quelques statistiques descriptives.

#### **3.3.2.1 Deux catégories des quartiers de résidence : défavorisés versus non- défavorisés**

Comme présenté dans la sous-section 3.2.1, nous avons utilisé la méthode de l'Analyse en Composantes Principales afin d'obtenir des groupes homogènes des quartiers de résidence des individus. En combinant différentes caractéristiques socio-économiques des quartiers, nous avons construit un indicateur composite nous indiquant la « qualité » de ces quartiers. A partir de cet indicateur composite nous avons classé les quartiers en quartiers défavorisés et quartiers non-défavorisés (cf. Tableau 3.1).

Nous considérons comme quartier défavorisé un quartier qui concentre certaines caractéristiques socio-économiques jugés comme défavorables. Contrairement aux quartiers non défavorisés, les quartiers défavorisés se caractérisent par un taux de chômage élevé, une grande part des individus non ou peu diplômés, une grande part d'ouvriers et des logements HLM, une petite part de cadres et une part assez élevé de familles nombreuses et d'étrangers.

Le Tableau numéro 3.1 contient ces caractéristiques socio-économiques par groupes de quartiers.

**Tableau 3.1 : Analyse des quartiers**

Variables	Quartiers défavorisés		Quartiers non défavorisés	
	Nb	Moyenne	Nb	Moyenne
Taux de chômage pop. 15-64 ans	4316	16,8%	12910	8,6%
Part d'ouvriers	4316	36,4%	12910	22,4%
Part d'étrangers	4316	9,1%	12910	3,6%
Part de familles nombreuses	4316	4,6%	12909	1,6%
Logements HLM	4316	31,7%	12910	6,7%
Individus diplômés du supérieur	4316	5,4%	12909	12,9%
Part de personnes sans diplôme	4316	29,6%	12909	15,4%
Part de cadres	4316	6%	12910	15,3%

Source : Recensement de la population de 2007 (INSEE).

Lecture : Contrairement aux quartiers non défavorisés, les quartiers défavorisés se caractérisent par un taux de chômage élevé (16.8%), par la part d'individus non diplômés (29.6%), d'ouvriers (36.4%), d'étrangers (9.1%), de logements HLM (31.7%) et de familles nombreuses supérieure et/ou assez élevée.

Nous pouvons remarquer que le taux de chômage des quartiers défavorisés est deux fois plus élevé que celui des quartiers non-défavorisés (16.8% versus 8.6%). La part de personnes sans diplôme atteint aussi un niveau deux fois plus élevé dans les quartiers défavorisés par rapport aux autres quartiers (29.6% contre 15.4%). On note aussi la présence d'une concentration des logements HLM dans ce type des quartiers : 31.7% par rapport à 6.7% dans les autres types de quartiers. Par ailleurs, la part des ouvriers, des familles nombreuses (de plus de 6 personnes) et la part des étrangers sont nettement supérieures dans les quartiers défavorisés. En revanche, nous trouvons 15.3% de cadres dans les quartiers non-défavorisés contre juste 6% dans les quartiers favorisés.

## 3.3.2.2 Caractéristiques des individus par type de quartier

Le Tableau 3.2 présente les différences de caractéristiques entre des individus qui résident dans les quartiers que l'on a identifié comme « défavorisés » et ceux qui ne résident pas dans ce type de quartier. Les variables présentées sont celles retenues dans les modèles *probit* <sup>44</sup>.

D'emblée, il ressort de nos différents tests d'égalité de moyennes et de proportions que la très grande majorité des variables retenues affiche des écarts significatifs entre les deux échantillons (très souvent au seuil de 1%). La moyenne d'âge est plus faible dans les quartiers « défavorisés » que dans les autres (20,9% contre 21,8%). La proportion de femmes y est également plus faible (47,2% contre 48,8%). Les jeunes sortant du système scolaire issus des quartiers « défavorisés » sont plus souvent non-diplômés (20,4% contre 11,2%) et atteignent moins les niveaux de diplômes les plus élevés. Par exemple, moins de 8% des jeunes de ces quartiers atteignent le niveau Bac+4 ou Bac+5, contre une proportion de plus de 13% dans les quartiers « non-défavorisés ».

On observe également des corrélations importantes entre le type de quartier de résidence et les caractéristiques des parents du jeune. Dans ces quartiers, les parents sont plus souvent de nationalité étrangère : respectivement 8,8% et 7,6% pour le père et la mère dans les quartiers « défavorisés » contre 6% et 5,6% dans les quartiers non-défavorisés. Le chef de ménage est plus souvent chômeur ou inactif dans ce type de quartier que dans les autres (on observe 4,1% de chef de ménage au chômage contre 2,2%). Enfin, il importe de mentionner que les jeunes issus des quartiers « défavorisés » sont encore majoritairement chez leurs parents. La proportion de jeunes chez leurs parents est de plus de 51% contre à peine 39% pour les autres. Ces derniers vivent donc plus souvent seuls ou en couple.

Le fait d'avoir un enfant ou non ainsi que le nombre d'enfants ne révèlent pas de différence significative entre les deux groupes de jeunes. Dans les deux groupes, la proportion de jeunes ayant au moins un enfant est proche de 11%. De même, le nombre moyen d'enfants (si on exclut les jeunes qui n'ont pas d'enfant) est proche de 1,2. Ces faibles valeurs s'expliquent assez logiquement par l'âge moyen des individus lorsqu'ils sortent du système scolaire. En ce qui concerne l'expérience professionnelle lors des études scolaires, peu d'écarts sont observés. Il ressort tout de même que les jeunes sortants issus de quartiers « défavorisés » exercent moins souvent un emploi régulier au cours de leurs études.

<sup>44</sup> Pour avoir la liste exhaustive des variables mobilisées dans nos différentes estimations, le lecteur peut se référer à l'Annexe 3.2.

**Tableau 3.2 :**  
**Différences de caractéristiques entre quartiers « défavorisés » et « non- défavorisés »**

	Quartier "défavorisé"		Quartier "non-défavorisé"	
Variables	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type
Situation en emploi***	75,3%	0,005	82,4%	0,003
Salaire à l'embauche*** (en ETP)	1 128,10	6,05	1 212,80	3,873
Etre une femme**	47,2%	0,006	48,8%	0,003
Age***	20,9	0,037	21,8	0,022
<b>Niveau de sortie des études</b>				
Non diplômé***	20,4%	0,005	11,2%	0,002
CAP-BEP-MC***	22,6%	0,005	18,7%	0,003
Bac**	24,7%	0,005	23,5%	0,003
Deug, BTS***	16,3%	0,004	21,0%	0,003
Licence L3***	5,3%	0,003	6,9%	0,002
Maîtrise, DEA***	7,9%	0,003	13,1%	0,002
Doctorat	2,8%	0,002	5,6%	0,002
<b>Expérience pro. antérieure : emploi régulier</b>				
Oui, plusieurs	2,4%	0,002	2,4%	0,001
Oui, un seul	10,6%	0,004	11,2%	0,002
Non***	71,3%	0,005	68,9%	0,003
<b>Nationalité père : autre que française***</b>				
	8,8%	0,003	6,0%	0,002
<b>Nationalité mère : autre que française***</b>				
	7,6%	0,003	5,6%	0,002
<b>Situation du chef de ménage à la fin des études</b>				
Travaille***	75,4%	0,005	82,3%	0,003
Au chômage***	4,1%	0,002	2,2%	0,001
Inactif ***	11,7%	0,004	9,0%	0,002
<b>Caractéristiques du ménage</b>				
Présence d'au moins un enfant	11,5%	0,004	10,9%	0,002
Nombre d'enfants (si >0)	1,2	0,017	1,26	0,011
Vit chez ses parents***	51,1%	0,006	39,4%	0,003
Vit en couple***	32,3%	0,006	38,8%	0,003
Vit seul***	16,5%	0,004	21,7%	0,003
<b>Caractéristiques locales</b>				
Dist. au ctr. d'emploi le plus proche (en km)***	24,6	0,192	21,6	0,111
Terrains multisports***	49,3%	0,006	24,6%	0,003
Aires de petits jeux***	16,9%	0,004	9,3%	0,002
Cinémas***	3,0%	0,002	4,2%	0,001
<b>Observations</b>	<b>6 976</b>		<b>20 392</b>	

Source : Enquête Génération 2004 du CEREQ – Interrogation à 3 ans.

Note : Ce tableau présente les résultats de tests d'égalité de moyenne et de tests d'égalité de proportions.

\* : Significatif à 10% ; \*\* : Significatif à 5%. \*\*\* : Significatif à 1%.

Ce résultat peut sembler paradoxal, puisque l'on peut imaginer que ce sont ces jeunes qui ont davantage besoin de financer leurs études si leurs parents ont des revenus plus modestes que les parents dans les quartiers moins défavorisés.

Les écarts et différence observés pour la situation d'emploi actuelle témoignent d'importantes différences entre les deux groupes et justifient le recours à un *probit* pour contrôler notamment du biais de sélection lié au lieu de résidence. En effet, on observe que la proportion de jeunes en emploi issus des quartiers « défavorisés » est plus faible que celle dans les autres quartiers. Ces proportions sont respectivement de 75,3% et 82,4%. Il semble bien y avoir un lien entre les caractéristiques du lieu de résidence à la sortie des études (en 2004) et le fait de trouver un emploi dans les trois années qui suivent. De même, le salaire à l'embauche (du premier emploi) des jeunes de ces quartiers est plus faible que les autres<sup>45</sup>. Selon nos calculs, il est de près de 1 128 euros contre 1 212 euros dans les autres quartiers. Ces valeurs peuvent paraître faibles, mais elles regroupent des jeunes de tous niveaux scolaires, y compris des non-diplômés. Une fois que ce constat est posé, ce qui nous intéresse est de savoir si ces écarts de salaires s'expliquent par des différences de caractéristiques observables entre les jeunes des deux types de quartiers (puisque le Tableau 3.2 révèle que ces caractéristiques sont souvent très différentes) ou par des différences dans les rendements de ces caractéristiques et notamment du lieu de résidence. C'est notamment l'objet de la prochaine section.

Pour finir, nous nous intéressons aux différences de caractéristiques des quartiers de ces deux échantillons. Tout d'abord, nous constatons que la distance au centre d'emploi le plus proche est plus élevée pour les quartiers considérés comme « défavorisés ». Ce constat s'explique par le fait que ces quartiers sont plus généralement enclavés et à la périphérie des grandes villes et des centres d'emplois. En outre, ces quartiers abritent plus généralement des terrains multisports ou des aires de petits jeux que les autres quartiers (respectivement 49,3% et 16,9% contre 24,6% et 9,3%). Ce type d'installation est en effet plus courant dans les quartiers denses en population et a pour objectif notamment de divertir les plus jeunes. En revanche, les cinémas qui représentent un loisir plus coûteux pour les usagers sont moins développés dans ces quartiers que les autres (3% contre 4,2%).

---

<sup>45</sup> Les salaires sont ramenés en équivalent temps plein pour qu'ils soient directement comparables. Toutefois, nous ne disposons pas des heures exactes mensuelles. Nous avons l'information sur le fait que le jeune a travaillé à 80%, entre 50 et 80% ou moins de 50% d'un temps plein (soit 35 heures). Nous prenons le milieu de chaque classe pour déterminer un pourcentage de temps de travail et donc le salaire en équivalent temps plein.

### 3.3.3 Résultats des estimations

Les méthodes de décomposition de Neuman et Oaxaca (2004) supposent, en premier lieu, d'estimer des équations de salaire. Les résultats de cette estimation sont présentés dans le Tableau 3.3. Toutefois, comme précisé antérieurement, il importe de considérer des potentiels biais de sélection. L'un est lié au fait que les ménages ne choisissent pas aléatoirement leur lieu de résidence. L'autre est lié au fait que le salaire n'est observé que pour ceux déjà en emploi. Pour cette raison, nous estimons d'abord deux modèles *probit* qui permettent d'expliquer la probabilité d'être en emploi (Colonne 2 du Tableau 3.3) et respectivement la probabilité de vivre dans un quartier « défavorisé » (Colonne 1).

En premier lieu, nous observons que le fait d'être une femme augmente la probabilité de résider dans un quartier considéré comme « défavorisé ». Nous ne trouvons pas d'effet de l'âge sur cette probabilité. Ce qui peut s'expliquer par le fait que nous travaillons sur un échantillon d'individus avec des âges relativement homogènes et bas (autour de 21 ans). Or, on peut considérer qu'il est assez difficile à cet âge d'avoir les capacités financières pour véritablement choisir sa localisation.

Assez logiquement, nous retrouvons un effet négatif du diplôme. Plus l'individu est diplômé, plus sa probabilité de résider dans ce type de quartier diminue. Les effets les plus élevés se retrouvent effectivement pour les niveaux tels que « Bac +4 », « Bac +5 » et « Doctorat ». Le fait d'avoir des parents de nationalité étrangère contribue également à augmenter la probabilité de vivre dans un quartier « défavorisé ». Lorsque le chef de ménage est inactif ou chômeur, les risques sont plus importants d'habiter dans ces quartiers. Là encore, nous retrouvons un probable effet du revenu puisque l'on peut considérer que les personnes sans emploi ont moins la capacité de déménager. Il est aussi concevable qu'il y ait un problème de causalité inverse. C'est-à-dire que c'est parce que les individus habitent dans ce type de quartier qu'ils sont effectivement sans emploi. Si nous contrôlons ce phénomène pour les jeunes de notre échantillon, notamment avec le *probit*, nous ne le faisons pas pour les parents.

Tableau 3.3 : Résultats des deux *probits*

	Probabilité d'habiter dans un quartier défavorisé		Probabilité d'être en emploi	
<i>Variable</i>	Coefficient estimé	Ecart-type	Coefficient estimé	Ecart-type
<i>Constante</i>	-0,681*	0,384	-1,053***	0,025
<i>Etre une femme</i>	0,032*	0,018	-0,323***	0,019
<i>Age</i>	-0,021	0,032	0,181***	0,034
<i>(Age)<sup>2</sup>/100</i>	0,040	0,066	-0,288***	0,072
<b>Niveau de sortie des études</b>				
Non diplômé	0,286***	0,032	-0,232***	0,032
CAP-BEP-MC	0,092***	0,028	0,196***	0,028
<i>Bac</i>	Réf.		Réf.	
Deug, BTS	-0,164***	0,028	0,487***	0,032
Licence L3	-0,206***	0,042	0,112**	0,044
Maîtrise, DEA	-0,288***	0,037	0,162***	0,039
Doctorat	-0,394***	0,059	0,079	0,062
<b>Expérience prof. antérieure : emploi régulier</b>				
Oui, plusieurs	0,084	0,058	0,050	0,064
Oui, un seul	0,034	0,029	0,102***	0,031
<i>Non</i>	Réf.		Réf.	
<i>Nationalité père : autre que française</i>	0,244***	0,037	-0,069*	0,038
<i>Nationalité mère : autre que française</i>	0,132***	0,039	-0,102**	0,039
<b>Situation du chef de ménage à la fin des études</b>				
<i>Travaille</i>	Réf.		Réf.	
Au chômage	0,353***	0,051	-0,167***	0,053
Inactif	0,251***	0,030	-0,125***	0,031
<b>Caractéristiques du ménage</b>				
A au moins un enfant	-	-	-0,299***	0,024
Vit chez ses parents	0,096***	0,023	-0,465***	0,025
<i>Vit en couple</i>	Réf.		Réf.	
Vit seul	-0,011	0,026	-0,175***	0,028
<b>Indicatrices de région</b>				
<i>Dist. au ctr. d'emploi le plus proche (en km)</i>	Oui		Oui	
	0,011***	0,001	0,002***	0,001
<i>Vit dans un quartier défavorisé</i>	-	-	-0,104***	0,021
<b>Aménités du quartier</b>				
Terrains multisports	0,193***	0,012	-	-
Aires de petits jeux	0,048**	0,022	-	-
Cinémas	-0,193***	0,040	-	-
$\sigma_{12}$	0,212***	0,065	-	-
<b>Log Likelihood</b>	<b>-13495,09</b>		<b>-12123,111</b>	
<b>Observations</b>	<b>26 968</b>		<b>26 968</b>	

Source : Enquête Génération 2004 du CEREQ – Interrogation à 3 ans.

Note : \* : Significatif à 10% ; \*\* : Significatif à 5%. \*\*\* : Significatif à 1%.



Nous retrouvons un phénomène qui est déjà mis en avant avec les statistiques descriptives de la section précédente. En effet, il ressort que le fait de vivre chez ses parents augmente le risque d'habiter dans un quartier « défavorisé » par rapport à la référence qui est le fait de vivre en couple.

Les variables retenues comme caractéristiques locales démontrent que les quartiers « défavorisés » sont plus souvent éloignés des centres d'emplois, comme le suggère le coefficient positif et significatif pour la distance en kilomètres au centre d'emploi le plus proche. Ils sont aussi plus souvent équipés en aire de petits jeux et en terrains multisports, mais moins en cinéma. Ces variables d'aménités du quartier représentent nos instruments pour l'identification du modèle *probit*. Il est donc plutôt rassurant que l'on retrouve des effets significatifs sur la probabilité de vivre dans tel ou tel quartier<sup>46</sup>. Les indicatrices pour les vingt-deux régions montrent que les jeunes qui habitent en région Ile-de-France sont ceux qui ont la plus forte probabilité de vivre dans un quartier « défavorisé ».

En ce qui concerne les variables expliquant la probabilité d'être en emploi, nous retrouvons des résultats assez classiques et attendus. On observe que le fait d'être une femme diminue la probabilité d'être en emploi, bien que l'on ne sache pas vraiment dire pourquoi. Cela peut s'expliquer par de la discrimination de la part des employeurs, par un choix délibéré de ne pas travailler pour s'occuper des enfants etc. L'âge joue un effet positif, mais le signe négatif et significatif pour la variable au carré témoigne d'une relation convexe. L'âge jouerait positivement avec un maximum observé à l'âge de 31 ans environ.

Sans surprise également, le niveau de diplôme joue positivement sur les chances d'être en emploi. Néanmoins, la relation observée entre diplôme et statut d'emploi est loin d'être linéaire. En effet, si le fait d'être non diplômé diminue bien la probabilité d'être en emploi par rapport à la référence qui est d'avoir le Bac, l'effet le plus favorable n'est pas observé pour le niveau de diplôme le plus élevé. Avoir un Bac +3 ou au-delà augmente bien les chances de trouver un emploi, mais moins que le simple fait d'avoir un niveau Bac +2 (Deug ou BTS). Enfin, les résultats plus favorables de filières telles que les CAP ou BEP, par rapport au Bac, peut s'expliquer par le fait qu'elles correspondent à des filières professionnelles qui permettent souvent une bonne adéquation avec le marché du travail.

Le fait d'avoir une expérience professionnelle antérieure augmente aussi la probabilité d'être en emploi. Cependant, bien que le coefficient pour la variable liée au fait d'avoir plusieurs

---

<sup>46</sup> En outre, il n'y a pas de raison a priori pour que ces caractéristiques jouent directement sur la probabilité d'être en emploi. Ce qui est une des conditions pour que nos instruments soient valides.

expériences professionnelles antérieures soit positif, il n'est pas significatif. Ce fait pourrait s'expliquer par le fait que, notre analyse portant sur les jeunes à l'entrée sur le marché du travail, ils n'ont que peu d'expériences antérieures.

Les caractéristiques des parents, notamment leur nationalité et/ou leur statut d'emploi semblent jouer un rôle dans les chances d'accès à l'emploi. Par exemple, le fait d'avoir un père étranger ou le chef de ménage sans emploi affecte négativement la probabilité de trouver un emploi. On peut potentiellement imaginer qu'un chef de ménage sans emploi n'incite pas forcément le jeune à chercher lui-même un emploi, notamment si ce dernier suit explicitement ou implicitement le modèle que représentent ses parents.

Il ressort également de nos estimations que le fait de vivre dans un quartier considéré comme « défavorisé » diminue aussi les chances d'être en emploi. Ce résultat qui est conforme à la littérature en économie urbaine (voir notamment les revues de Gobillon et *al.*, 2007 ; Galster, 2012) regroupe une multitude d'effets difficiles sinon impossibles à départager. Cet effet négatif peut en effet s'expliquer par des effets de pairs (Crane, 1991 ; Benabou, 1993). C'est le cas si le comportement des voisins influe sur le propre comportement d'un individu. Dans ce cas, des voisins chômeurs n'inciteraient pas à chercher un emploi. Cela peut aussi s'expliquer par des effets de ségrégation ou de stigmatisation de la part des employeurs potentiels qui seraient réticents à embaucher des individus de quartiers stigmatisés (Holzer et Ihlanfeldt, 1998). Enfin, cela peut s'expliquer par un réseau social qui serait de moindre qualité (Holzer, 1988 ; Selod et Zenou, 2006). Or, le réseau est souvent un élément clef dans la recherche d'emploi, notamment pour les emplois les moins qualifiés. L'hypothèse d'un éloignement des quartiers « défavorisés » aux opportunités d'emplois (Kain, 1968) est à écarter, puisque nous contrôlons déjà de ce problème avec notre indicateur de la distance au centre d'emploi le plus proche.

Enfin, nos instruments mobilisés pour contrôler le biais de participation à l'emploi semblent bien affecter la probabilité d'être en emploi. Les coefficients pour les variables relatives à la présence d'enfants ou la situation familiale sont significatifs et vont dans le sens attendu. Les résultats montrent notamment que le nombre d'enfants joue négativement sur les chances d'être en emploi. Ce résultat s'explique évidemment par le fait qu'avoir des enfants impose de nombreuses contraintes en termes de disponibilité et de temps, ce qui est source d'empêchement dans l'accès à l'emploi. Pour finir, le fait de vivre seul ou avec ses parents constitue un désavantage dans la recherche d'emploi par rapport à un jeune qui serait déjà en

couple. L'effet négatif s'explique assez bien pour les jeunes qui vivent chez leurs parents puisque, dans ce cas, l'incitation financière à avoir un emploi est moins importante. En revanche, il est difficile de trouver une explication pour les jeunes qui vivent seuls.

Le Tableau 3.4 présente les résultats des équations de salaire prenant en compte le biais pour le choix du lieu de résidence. Ces équations sont estimées séparément pour les jeunes qui vivent dans des quartiers « défavorisés » et pour ceux qui vivent dans des quartiers « non-défavorisés ». L'Annexe 3.3 présente les résultats des estimations de l'équation de salaires tout en prenant en compte la correction pour le biais de sélection lié à la participation à l'emploi.

Il importe de noter que, dans le Tableau 3.4, les tailles d'échantillons ne sont pas les mêmes. L'échantillon de jeunes issus des quartiers « défavorisés » est constitué de 5 486 individus, tandis que l'autre échantillon est constitué de plus de 16 000 observations<sup>47</sup>. Quelle que soit l'équation de salaire, là encore, les résultats vont dans le sens attendu. Nous retrouvons des résultats fréquemment observés sur ces questions dans la littérature économique. Les femmes ont donc des salaires plus faibles que les hommes. Cela semble particulièrement vrai pour les jeunes de quartiers « défavorisés ». Dans ce cas, le fait d'être une femme diminue le salaire de 7,5% par rapport aux hommes contre 5,2% pour les autres. L'âge joue positivement et les résultats pour l'âge au carré montrent que la relation est convexe. On peut estimer l'âge pour lequel le niveau de salaire est le plus important à 31 ans environ pour le premier groupe de quartiers et 33 ans environ pour le second.

Le niveau de diplôme présente des effets quelque peu ambigus et difficiles à interpréter. En effet, on n'observe pas forcément une relation positive entre le niveau de diplôme et le salaire à l'embauche. Assez curieusement, il ressort que le fait de ne pas avoir de diplôme ou d'être faiblement diplômé est plus favorable que d'avoir le Bac. L'explication pour les filières professionnelles est très probablement similaire à celle qui justifie la probabilité élevée de trouver un emploi (dans le Tableau précédent). Les niveaux de diplômes les plus favorables sont finalement les équivalents du Bac +2 (Deug et BTS) ou encore le Doctorat. Ces constats sont valables pour les deux groupes de quartiers.

---

<sup>47</sup> A noter que la taille de l'échantillon global est de 26 968 observations et diffère des échantillons utilisés pour les équations de sélection car nous raisonnons ici uniquement sur des individus déjà en emploi.

**Tableau 3.4 : Résultats des équations de salaires selon le type de quartier prenant en compte le biais lié au choix du lieu de résidence**

<i>Variable</i>	<b>Quartier "défavorisé"</b>		<b>Quartier "non-défavorisé"</b>	
	<b>Coefficient estimé</b>	<b>Ecart-type</b>	<b>Coefficient estimé</b>	<b>Ecart-type</b>
<i>Constante</i>	5,995***	0,181	6,275***	0,106
<i>Etre une femme</i>	-0,075***	0,009	-0,052***	0,005
<i>Age</i>	0,072***	0,014	0,065***	0,008
<i>(Age)<sup>2</sup>/100</i>	-0,116***	0,029	-0,100***	0,017
<b><i>Niveau de sortie des études</i></b>				
Non diplômé	0,065***	0,015	0,041***	0,01
CAP-BEP-MC	0,052***	0,013	0,057***	0,007
Bac	Réf.		Réf.	
Deug, BTS	0,125***	0,014	0,107***	0,008
Licence L3	-0,002	0,021	-0,010	0,011
Maîtrise, DEA	0,044**	0,019	0,057***	0,01
Doctorat	0,101***	0,033	0,086***	0,015
<b><i>Expérience prof. antérieure : emploi régulier</i></b>				
Oui, plusieurs	-0,051**	0,026	-0,043***	0,015
Oui, un seul	0,005	0,013	-0,016**	0,007
Non	Réf.		Réf.	
<b><i>Nationalité père : autre que française</i></b>	0,015	0,017	0,013	0,01
<b><i>Nationalité mère : autre que française</i></b>	0,020	0,018	0,014	0,01
<b><i>Situation du chef de ménage à la fin des études</i></b>				
Travaille	Réf.		Réf.	
Au chômage	0,036*	0,021	-0,024	0,016
Inactif	-0,001	0,013	-0,010	0,008
<b><i>Caractéristiques de l'emploi</i></b>				
Temps plein (Réf. Temps partiel)	0,048***	0,01	0,037***	0,006
Artisan, chef d'entreprise	0,109***	0,04	0,150***	0,025
Cadre	0,201***	0,021	0,252***	0,01
Profession intermédiaire	Réf.		Réf.	
Employé	-0,107***	0,012	-0,133***	0,007
Ouvrier	-0,063***	0,013	-0,079***	0,007
<b><i>Indicatrices de région</i></b>				
<b><i>Dist. au ctr. d'emploi le plus proche (en km)</i></b>	<i>Oui</i>		<i>Oui</i>	
	0,001	0,001	0,001	0,001
$\lambda_l$	0,226***	0,081	-0,164**	0,066
<b>R<sup>2</sup></b>	<b>0,208</b>		<b>0,301</b>	
<b>Observations</b>	<b>5 486</b>		<b>16 460</b>	

Source : Enquête Génération 2004 du CEREQ – Interrogation à 3 ans.

Note : La variable à expliquer représente les salaires mensuels du premier emploi obtenu. Ils sont exprimés en log et ont été transformés en équivalent temps plein.

\* : Significatif à 10% ; \*\* : Significatif à 5%. \*\*\* : Significatif à 1%.

On peut également observer que l'expérience acquise lors des études a un impact négatif sur les salaires ultérieurs, ce qui peut être perçu comme contre-intuitif. En effet, on considère souvent que des emplois réguliers lors des études sont valorisables dans le futur, car ils témoignent d'une certaine activité du jeune sortant du système scolaire. Les caractéristiques des parents n'ont plus d'influence ou affichent des effets faiblement significatifs (au seuil de 10%) si ce n'est le fait d'avoir un père inactif.

Sans surprise, nous retrouvons un lien étroit entre la catégorie socio-professionnelle de l'emploi obtenu et le niveau de salaire observé. L'effet le plus important est relevé pour la catégorie « cadre », puisqu'avoir un emploi de cadre augmente le salaire de 20% pour les jeunes de quartiers « défavorisés » et de plus de 25% pour les jeunes des autres quartiers (par rapport à la référence qui est d'avoir un emploi de profession intermédiaire). Inversement, l'effet le plus défavorable en termes de salaires n'est pas observé pour les ouvriers, mais les employés. Dans ce cas, le fait d'avoir un emploi de cette catégorie diminue le salaire de 10,7% pour les jeunes de quartiers « défavorisés » contre près de 13,3% pour les autres.

Enfin, les résultats montrent que le coefficient de corrélation entre les termes d'erreur de l'équation de sélection du lieu de résidence et de l'équation de salaire dans les deux groupes est significativement différent de zéro (aux seuils de 1% et 5% respectivement). Ce résultat confirme l'existence d'effet de sélection et justifie ainsi que l'on en tienne compte dans nos estimations.

Les résultats de l'estimation de l'équation de salaires prenant en compte le biais de sélection pour la participation à l'emploi sont présentés en Annexe 3.3. Ils sont similaires à ceux présentés ci-dessus pour le modèle *probit* qui prend en compte le biais de sélection liée au choix du lieu de résidence. Le coefficient de corrélation entre les termes d'erreur de l'équation de sélection pour la participation à l'emploi et de l'équation de salaire est aussi significativement différent de zéro (au seuil de 1%).

#### **3.3.4 Résultats des décompositions**

Nous avons recours aux décompositions proposées par Neuman et Oaxaca (2004) afin de voir dans quelle mesure les écarts de salaires qui ne s'expliquent pas par des différences de caractéristiques observables sont attribuables au lieu de résidence et à une éventuelle discrimination qui lui serait associée. Les Tableaux 3.5 et 3.6 présentent la synthèse des résultats de ces décompositions. Les équations de salaire, avec correction du biais de sélection du lieu de résidence et du biais de participation, sont également estimées pour des sous-

échantillons d'hommes et de femmes<sup>48</sup>, l'idée étant de voir si les effets sont les mêmes pour les hommes et les femmes pris séparément. Nous pensons que la discrimination liée au lieu de résidence peut avoir un effet différencié selon le genre des individus. Cette hypothèse renvoie aux résultats d'un *testing* effectué par L'Horty et *al.* (2012) qui montre que les chances d'être embauché diminuent particulièrement pour les femmes issues des communes perçues comme étant les plus défavorisées. Nous appliquons ensuite les méthodes de décomposition telles qu'elles ont été présentées précédemment.

Le Tableau 3.5 présente les résultats de la décomposition des écarts de salaires sans prise en compte des biais de sélection, tandis que le Tableau 3.6 présente les résultats en tenant compte de chacun de nos biais.

**Tableau 3.5 : Décomposition des écarts de salaires (sans correction des biais de sélection)**

Groupe	Ecart de salaire	Ecart expliqué			Ecart non-expliqué	Observations
Population totale	0,050***	0,046***	92,0%	0,004	8,0%	21 946
Hommes	0,043***	0,045***	95,7%	-0,002	4,3%	11 645
Femmes	0,061***	0,050***	82,0%	0,011	18,0%	10 301

Source : Enquête Génération 2004 du CEREQ – Interrogation à 3 ans.

Note : La variable relative au salaire est exprimée en log. Ce tableau synthétise les résultats de décompositions pour trois échantillons différents : la population totale, les hommes uniquement et les femmes uniquement.

\* : Significatif à 10% ; \*\* : Significatif à 5%. \*\*\* : Significatif à 1%.

Les différences de salaires estimées entre les jeunes des deux groupes de quartiers peuvent être décomposées en une partie « expliquée » qui résulte des différences dans les caractéristiques des individus et une partie « inexpliquée » qui correspond à de la discrimination (la discrimination étant considérée comme l'écart de rendement des caractéristiques des individus selon leur quartier d'origine).

Si l'on ne tient pas compte des biais de sélection, nous trouvons que la partie « inexpliquée » des écarts attribuable à de la discrimination est faible et très inférieure à celle qui résulte des écarts dans les caractéristiques des jeunes. En effet, plus de 90% des écarts de salaires se justifient par des différences au niveau des caractéristiques des individus ou de l'emploi occupé. Cette proportion approche les 96% pour les hommes et descend jusqu'à 82% pour les femmes. Inversement la part attribuable à de la discrimination varie entre 8% et 18% selon le groupe de référence. Outre des coefficients relativement faibles, les résultats montrent qu'ils

<sup>48</sup> Les résultats ne sont pas détaillés ici afin de ne pas alourdir la présentation (voir l'Annexe 3.4), mais ils restent globalement les mêmes pour les deux populations.

ne sont pas non plus significatifs au seuil de 10%. Si les résultats des estimations précédentes laissent suggérer que le lieu de résidence impacte vraisemblablement sur la probabilité de trouver un emploi ou sur le salaire obtenu, les résultats des décompositions (sans correction) ne vont pas dans le sens d'une mise en évidence d'une discrimination liée au lieu de résidence.

Lorsqu'on prend en compte le biais de participation au marché du travail (Tableau 3.6), les résultats ne changent pas beaucoup. Cette sélection ne semble pas jouer de manière significative sur les écarts de salaires de nos populations. De plus, elle apparaît beaucoup inférieure à la sélection observée pour le choix du lieu de résidence. L'écart expliqué par la sélection de participation à l'emploi est de juste 8% pour la population totale par rapport à l'écart de sélection lié au tri dans l'espace, de 44%, pour la même population. Bien que les écarts non expliqués tant pour les hommes que pour les femmes dépassent 30%, ils ne sont pas significatifs non plus. Il semblerait donc que, même en prenant en compte le biais de participation à l'emploi, les écarts s'expliquent par des différences de caractéristiques individuelles. Ce résultat pourrait peut-être s'expliquer par le fait que l'analyse porte sur des jeunes sortants du système scolaire, aux premiers contacts avec le « monde du travail ».

**Tableau 3.6: Décomposition des écarts de salaires (avec correction des biais de sélection)**

<i>Décomposition avec correction du biais de sélection lié au lieu de résidence</i>								
Groupe	Ecart de salaire	Ecart expliqué			Ecart non- expliqué		Ecart lié à la sélection	Observa- tions
Population totale	0,050***	0,040***	9%	0,207***	47%	-0,197**	44%	21 946
Hommes	0,043***	0,039***	9%	0,209	46%	-0,205*	45%	11 645
Femmes	0,061***	0,043***	11%	0,190**	47%	-0,172*	42%	10 301
<i>Décomposition avec correction du biais de sélection pour la participation à l'emploi</i>								
Groupe	Ecart de salaire	Ecart expliqué			Ecart non- expliqué		Ecart lié à la sélection	Observa- tions
Population totale	0,050***	0,039***	65%	0,015	27%	-0,004	8%	21 946
Hommes	0,043***	0,036***	48%	0,023	31%	0,016	21%	11 645
Femmes	0,061***	0,049***	51%	0,029	31%	-0,017	18%	10 301

Source : Enquête Génération 2004 du CEREQ – Interrogation à 3 ans.

Note : La variable relative au salaire est exprimée en log. Ce tableau synthétise les résultats de décompositions pour trois échantillons différents : la population totale, les hommes uniquement et les femmes uniquement.

\* : Significatif à 10% ; \*\* : Significatif à 5%. \*\*\* : Significatif à 1%.



Si l'on prend en compte les caractéristiques inobservables des jeunes sortant du système scolaire qui conduisent à une sélection du lieu de résidence, les résultats sont très différents (Tableau 3.6). Les écarts de salaires se décomposent maintenant principalement en une part attribuable à de la discrimination salariale et une autre relative à la sélection des jeunes. Il ressort que la part de l'écart « non-expliqué » est d'environ 47%. Cette proportion reste similaire quel que soit le groupe de référence. La sélection explique les écarts observés à hauteur de 42% pour les femmes et 45% pour les hommes. Enfin, la part des écarts de salaires qui est due aux caractéristiques des jeunes et de l'emploi qu'ils occupent est d'environ 9% pour les hommes et 11% pour les femmes.

Avec correction du biais de sélection pour le choix du lieu de résidence, nous retrouvons un écart « non-expliqué » qui est significatif (aux seuils de 5% ou 10% selon le groupe de référence) et qui suggère donc une éventuelle discrimination relative au lieu de résidence pour les femmes et pour la population totale. Les femmes semblent donc être plus affectées par le fait de résider dans un quartier défavorisé que les hommes. Ne pas tenir compte de la sélection liée au lieu de résidence peut conduire à surestimer le rôle des caractéristiques individuelles et à sous-estimer le rôle de la discrimination dans les écarts de salaires pour les femmes.

Ces résultats vont dans le sens de ceux trouvés par l'Horty et *al.* (2012) et valident l'hypothèse d'une discrimination selon le lieu de résidence qui serait plus pesante pour les femmes que pour les hommes. En outre, ils sont à lire avec précaution car ils ne sont pas corrigés de deux biais de sélection à la fois.

## **Conclusion**

Dans ce troisième chapitre de thèse, nous avons cherché à mettre en évidence le rôle du lieu de résidence dans les écarts de salaires observés entre jeunes sortant du système scolaire. Nous nous sommes également intéressés à un mécanisme particulier qui pourrait rendre compte de ces écarts : la discrimination en fonction du lieu de résidence. Pour cela, nous avons mobilisé les méthodes de décomposition proposées par Neuman et Oaxaca (2004). L'idée est d'estimer des équations de salaires et de décomposer l'écart de salaire observé entre deux groupes de jeunes : (1) des jeunes vivant dans des quartiers considérés comme « défavorisés » et (2) d'autres ne vivant pas dans ce type de quartiers. Cette décomposition se partage en une part qui s'explique par des différences de caractéristiques individuelles et des emplois occupés, en une part inexpliquée liée à des différences dans le rendement de ces



mêmes caractéristiques (la discrimination) et en une part liée à une sélection. En effet, nos estimations doivent tenir compte d'un premier type de biais de sélection (dit « biais de participation ») qui est lié au fait que nous observons les salaires uniquement pour des personnes qui sont en emploi. Elles doivent également tenir compte d'un second biais de sélection qui est lié au fait que les individus choisissent potentiellement leur lieu de résidence.

Globalement, les résultats de ce travail montrent que le lieu de résidence a une influence directe sur la probabilité de trouver un emploi à la sortie des études ainsi que le salaire associé à cet emploi. La méthode de décomposition permet d'aller plus loin et montre qu'il existe une probable discrimination relative au lieu de résidence qui affecte notamment les jeunes femmes de notre échantillon. Les résultats montrent effectivement que même lorsque les différences de caractéristiques observables entre les jeunes femmes de quartiers « défavorisés » et « non-défavorisés » sont prises en compte les écarts de salaires demeurent. Il convient également de noter que sans prise en compte de ce problème de sélection lié au tri dans l'espace, on surestime le rôle de ces différences de caractéristiques et on sous-estime le rôle de la discrimination.

Ces résultats doivent pourtant être interprétés avec précaution, étant traités pour un seul biais à la fois. Bien que la sélection de participation à l'emploi ne semble pas affecter significativement les écarts salariaux, il se peut qu'elle soit corrélée avec la sélection relative au choix du lieu de résidence. Une décomposition prenant en compte simultanément les deux biais de sélection s'avère utile. Le fait que nous traitons les deux biais de sélection séparément dans nos décompositions représente une limite de ce travail. Elle ouvre cependant la voie d'une piste de recherche future. Nous envisageons d'estimer une décomposition traitée par la double sélection en utilisant des termes de correction obtenus *via* un *probit bivarié* nous permettant d'estimer simultanément les probabilités de vivre dans un quartier défavorisé ou non et d'être en emploi.

En termes de politiques publiques, nos résultats suggèrent que la localisation résidentielle est un déterminant important des performances observées sur le marché du travail. Dans ce contexte, des recommandations de politiques publiques pourraient être de développer et promouvoir la mixité sociale. Cela peut passer par une géographie repensée des logements sociaux, qui éviterait leur trop forte concentration dans certains quartiers. Dans la même logique, la rénovation des quartiers les plus défavorisés peut contribuer à attirer des

populations différentes aux revenus plus élevés, qui n'auraient pas emménagé autrement. Indirectement, cette mesure peut favoriser la mixité sociale et par conséquent faire bénéficier aux populations les plus fragiles d'externalités positives. Enfin, en rendant un quartier plus agréable, on peut imaginer que cela atténue le signal négatif que celui-ci peut envoyer. Or, c'est ce signal qui est souvent source de discrimination territoriale. Cependant, tous ces mécanismes potentiellement favorables ne se mettent pas en place instantanément. L'amélioration de l'image d'un quartier et la perception que les individus en ont ne se développera que sur le moyen/long terme.

## Annexe Chapitre 3

### Annexe 3.1 : Construction de l'indicateur d'un quartier « défavorisé »

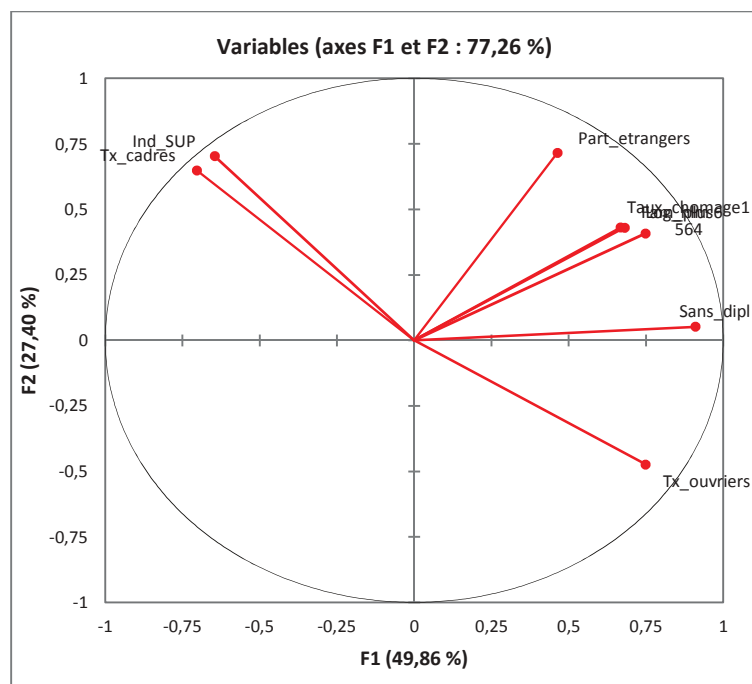
Tableau 3.7 : Coordonnées et contributions des variables sur les axes

	Coordonnées		Contributions		Cosinus carrés	
	Axe 1	Axe 2	Axe 1	Axe 2	Axe 1	Axe 2
Taux de chômage des 15-64 ans	0,749	0,408	14,056	7,598	0,561	0,167
Part des chefs de ménage diplômés du supérieur	-0,646	0,703	10,449	22,554	0,417	0,494
Part des chefs de ménage sans diplôme	0,911	0,052	20,789	0,124	0,829	0,003
Part des chefs de ménage "cadres"	-0,704	0,649	12,415	19,193	0,495	0,421
Part des chefs de ménage "ouvriers"	0,749	-0,474	14,069	10,259	0,561	0,225
Part des chefs de ménage étrangers	0,464	0,716	5,390	23,383	0,215	0,512
Part des familles nombreuses (3 enfants ou plus)	0,668	0,431	11,199	8,464	0,447	0,185
Part des logements HLM	0,681	0,430	11,633	8,426	0,464	0,185

Champs : Analyse en composantes principales effectuée sur les 17 226 quartiers ou IRIS ayant un jeune sortant du système scolaire en 2004.

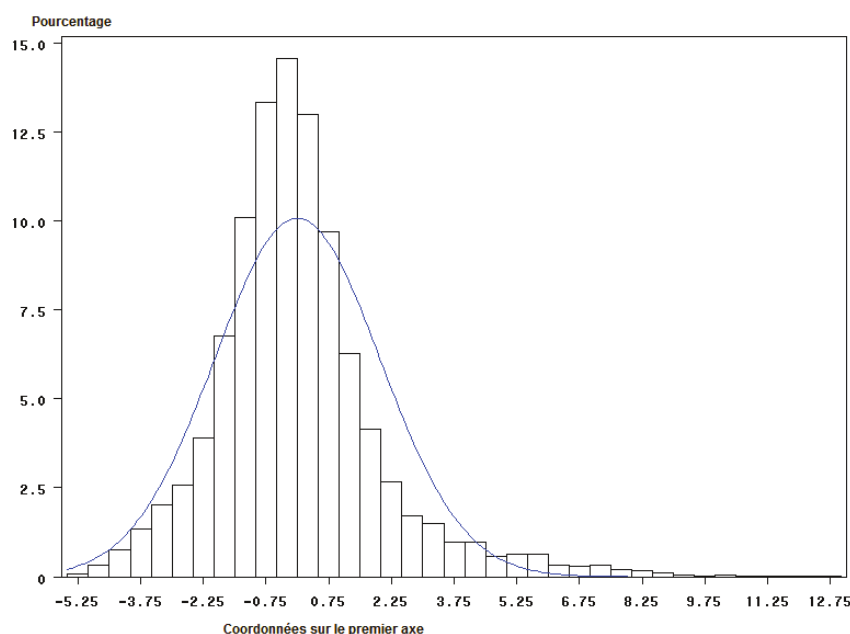
Sources : Recensement de la population 2007 (INSEE).

Graphique 3.1 : Cercles de corrélations



Champs : Analyse en composantes principales effectuée sur les 17 226 quartiers ou IRIS ayant un jeune sortant du système scolaire en 2004.

Sources : Recensement de la population 2007 (INSEE).

**Graphique 3.2 : Distribution des IRIS sur le 1<sup>er</sup> axe de l'ACP**

*Champs : Analyse en composantes principales effectuée sur les 17 226 quartiers ou IRIS ayant un jeune sortant du système scolaire en 2004.*

*Sources : Recensement de la population 2007 (INSEE).*

**Tableau 3.8 : Statistiques descriptives sur les quartiers**

Variables	Tous les quartiers		Quartiers défavorisés	
	Moyenne	Écart-type	Moyenne	Écart-type
Taux de chômage des 15-64 ans	10,6%	0,058	16,8%	0,073
Part des chefs de ménage diplômés du supérieur	11,0%	0,098	5,4%	0,033
Part des chefs de ménage sans diplôme	19,0%	0,087	29,6%	0,083
Part des chefs de ménage "cadres"	13,0%	0,106	6,0%	0,038
Part des chefs de ménage "ouvriers"	25,9%	0,115	36,4%	0,098
Part des chefs de ménage étrangers	5,0%	0,062	9,1%	0,089
Part des familles nombreuses (3 enfants ou plus)	2,3%	0,026	4,6%	0,037
Part des logements HLM	13,0%	0,194	31,7%	0,279
<b>Observations</b>	17 226		4 316	

*Champs : Statistiques sur les 17 226 quartiers ou IRIS ayant un jeune sortant du système scolaire en 2004.*

*Sources : Recensement de la population 2007 (INSEE).*

## Annexe 3.2 : Caractéristiques de l'échantillon

Tableau 3.9 : Statistiques descriptives sur les variables retenues

Variables	Population totale		Hommes		Femmes	
	Moy.	Ecart-type	Moy.	Ecart-type	Moy.	Ecart-type
Situation : en emploi	0,806	0,002	82,2%	0,003	78,9%	0,003
Quartier défavorisé	25,5%	0,003	26,1%	0,004	24,9%	0,004
Etre une femme	48,4%	0,003	0		100,0%	
Age	21,8	0,022	21,3	0,031	22,3	0,032
<i>Niveau de sortie des études</i>						
Non diplômé	13,5%	0,002	17,8%	0,003	9,0%	0,002
CAP-BEP-MC	19,6%	0,002	24,0%	0,004	15,0%	0,003
Bac	23,8%	0,003	23,4%	0,004	24,2%	0,004
Deug	19,8%	0,002	12,8%	0,003	2,0%	0,001
Licence L3	6,5%	0,001	5,0%	0,002	8,2%	0,002
Maîtrise, DEA	11,7%	0,002	11,4%	0,003	12,1%	0,003
Doctorat	4,9%	0,001	5,6%	0,002	4,2%	0,002
<i>Exp. Prof. ant., emploi régulier</i>						
Oui, plusieurs	2,4%	0,001	1,9%	0,001	2,9%	0,001
Oui, un seul	11,1%	0,002	9,0%	0,002	13,2%	0,003
Non	69,5%	0,003	64,1%	0,004	75,2%	0,004
<i>Nat. père autre que française</i>	6,7%	0,002	6,4%	0,002	7,0%	0,002
<i>Nat. mère autre que française</i>	6,1%	0,001	6,0%	0,002	6,3%	0,002
<i>Situation du chef de ménage à la fin des études</i>						
Travaille	80,5%	0,002	81,1%	0,003	80,0%	0,003
Au chômage	2,6%	0,001	2,6%	0,001	2,7%	0,001
Inactif	9,7%	0,002	9,3%	0,002	9,9%	0,003
<i>Caractéristiques du ménage</i>						
Présence d'au moins un enfant	11,0%	0,002	6,8%	0,002	15,5%	0,003
Nombre d'enfants (si >0)	1,24	0,009	1,27	0,017	1,229	0,011
Vit chez ses parents	42,4%	0,003	53,9%	0,004	30,2%	0,004
Vit en couple	37,1%	0,003	25,8%	0,004	49,3%	0,004
Vit seul	20,4%	0,002	20,3%	0,003	20,5%	0,004
<i>Caractéristiques locales</i>						
Dist. au ctr. d'emploi le plus proche (en km)	22,1	0,107	22,4	0,146	21,8	0,158
Terrains multisports	19,6%	0,002	19,4%	0,003	19,8%	0,003
Aires de petits jeux	8,9%	0,002	8,7%	0,002	9,1%	0,002
Cinémas	3,0%	0,001	2,9%	0,001	3,2%	0,001
<i>Caractéristiques de l'emploi</i>						
Salaire à l'embauche	1190,40	3,299	1241,53	4,591	1132,44	4,673
Temps plein	67,1%	0,003	73,3%	0,004	60,4%	0,004
Artisan, chef d'entreprise	0,8%	0,001	1,0%	0,001	0,5%	0,001
Cadre	11,1%	0,002	12,8%	0,003	9,3%	0,003
Profession intermédiaire	25,4%	0,003	18,1%	0,003	33,3%	0,004
Employé	21,0%	0,002	10,8%	0,003	31,9%	0,004
Ouvrier	26,4%	0,003	43,2%	0,004	8,1%	0,002
<b>Observations</b>	<b>27 368</b>		<b>14 132</b>		<b>13 236</b>	

Source : Enquête Génération 2004 du CEREQ – interrogation à 3 ans.

## Annexe 3.3 : Equation de salaire prenant en compte le biais de participation à l'emploi

Tableau 3.10 : Résultats des équations de salaires selon le type de quartier prenant en compte le biais de participation à l'emploi par type de quartier

<i>Variable</i>	Quartier "défavorisé"		Quartier "non-défavorisé"	
	Coefficient estimé	Ecart-type	Coefficient estimé	Ecart-type
<b>Constante</b>	6,316***	0,196	6,454***	0,118
<b>Etre une femme</b>	-0,066***	0,011	-0,040***	0,006
<b>Age</b>	0,061***	0,015	0,049***	0,009
<b>(Age)<sup>2</sup>/100</b>	-0,096***	0,031	-0,071***	0,018
<b>Niveau de sortie des études</b>				
Non diplômé	0,063***	0,016	0,051***	0,01
CAP-BEP-MC	0,040***	0,013	0,045***	0,008
Bac	Réf.		Réf.	
Deug, BTS	0,114***	0,017	0,088***	0,009
Licence L3	0,001	0,021	-0,014	0,011
Maîtrise, DEA	0,047**	0,019	0,051***	0,01
Doctorat	0,109***	0,033	0,084***	0,015
<b>Expérience prof. antérieure : emploi régulier</b>				
Oui, plusieurs	-0,057**	0,026	-0,048***	0,015
Oui, un seul	-0,001	0,013	-0,022**	0,007
Non	Réf.		Réf.	
<b>Nationalité père : autre que française</b>	0,007	0,017	0,012	0,01
<b>Nationalité mère : autre que française</b>	0,019	0,018	0,016	0,01
<b>Situation du chef de ménage à la fin des études</b>				
Travaille	Réf.		Réf.	
Au chômage	0,028	0,021	-0,024	0,016
Inactif	-0,007	0,013	-0,009	0,008
<b>Caractéristiques de l'emploi</b>				
Temps plein (Réf. Temps partiel)	0,046***	0,01	0,036***	0,006
Artisan, chef d'entreprise	0,111***	0,04	0,150***	0,025
Cadre	0,202***	0,021	0,251***	0,01
Profession intermédiaire	Réf.		Réf.	
Employé	-0,106***	0,012	-0,133***	0,007
Ouvrier	-0,062***	0,013	-0,078***	0,007
<b>Indicatrices de région</b>				
Dist. au ctr. d'emploi le plus proche (en km)	Oui		Oui	
	0,001	0,001	0,001	0,001
$\lambda_e$	-0,092*	0,050	-0,128***	0,03
<b>R<sup>2</sup></b>	<b>0,207</b>		<b>0,301</b>	
<b>Observations</b>	<b>5 486</b>		<b>16 460</b>	

Source : Enquête Génération 2004 du CEREQ – Interrogation à 3 ans.

Note : La variable à expliquer représente les salaires mensuels du premier emploi obtenu. Ils sont exprimés en log et ont été transformés en équivalent temps plein.

\* : Significatif à 10% ; \*\* : Significatif à 5%. \*\*\* : Significatif à 1%.

**Tableau 3.11 : Résultats des équations de salaires prenant en compte le biais de participation à l'emploi pour la population totale**

<i>Variable</i>	<i>Coefficient estimé</i>	<i>Ecart-type</i>
<b>Constante</b>	6,417***	0,101
<b>Etre une femme</b>	-0,462***	0,005
<b>Age</b>	0,053***	0,008
<b>(Age)<sup>2</sup>/100</b>	-0,078***	0,016
<b>Niveau de sortie des études</b>		
Non diplômé	0,057***	0,009
CAP-BEP-MC	0,044***	0,007
Bac	Réf.	
Deug, BTS	0,095***	0,008
Licence L3	-0,011	0,010
Maîtrise, DEA	0,052***	0,009
Doctorat	0,092***	0,014
<b>Expérience prof. antérieure : emploi régulier</b>		
Oui, plusieurs	-0,052***	0,013
Oui, un seul	-0,017**	0,006
Non	Réf.	
<b>Nationalité père : autre que française</b>	0,012	0,008
<b>Nationalité mère : autre que française</b>	0,016*	0,009
<b>Situation du chef de ménage à la fin des études</b>		
Travaille	Réf.	
Au chômage	-0,006	0,012
Inactif	-0,008	0,007
<b>Caractéristiques de l'emploi</b>		
Temps plein (Réf. Temps partiel)	0,039***	0,005
Artisan, chef d'entreprise	0,138***	0,021
Cadre	0,244***	0,009
Profession intermédiaire	Réf.	
Employé	-0,125***	0,006
Ouvrier	-0,073***	0,006
<b>Indicatrices de région</b>		
	Oui	
<b>Dist. au ctr. d'emploi le plus proche (en km)</b>	0,001	0,001
<b>Vivre dans un quartier « défavorisé »</b>	-0,036***	0,008
<b>Λ</b>	-0,12***	0,025
<b>R<sup>2</sup></b>	<b>0,28</b>	
<b>Observations</b>	<b>21 946</b>	

Source : Enquête Génération 2004 du CEREQ – Interrogation à 3 ans.

Note : La variable à expliquer est le salaire obtenu à la première embauche. Il est exprimé en log et calculé en équivalent temps plein.

\* : Significatif à 10% ; \*\* : Significatif à 5%. \*\*\* : Significatif à 1%.

## Annexe 3.4 : Détails des estimations pour les hommes et femmes

Tableau 3.12 : Résultats des modèles *probit* (hommes)

	Probabilité d'habiter un quartier défavorisé		Probabilité d'être en emploi	
<i>Variable</i>	Coefficient estimé	Ecart-type	Coefficient estimé	Ecart-type
<i>Constante</i>	-0,774	0,551	-1,167**	0,576
<i>Age</i>	0,004	0,047	0,203***	0,049
<i>(Age)<sup>2</sup>/100</i>	-0,022	0,10	-0,443***	0,105
<i>Niveau de sortie des études</i>				
Non diplômé	0,027***	0,043	-0,341***	0,044
CAP-BEP-MC	0,086**	0,038	0,114**	0,041
Bac	Réf.		Réf.	
Deug, BTS	-0,101**	0,044	0,191***	0,050
Licence L3	-0,103	0,065	0,028	0,071
Maîtrise, DEA	-0,273***	0,053	0,163**	0,059
Doctorat	-0,161**	0,085	0,079	0,092
<i>Expérience prof. antérieure : emploi régulier</i>				
Oui, plusieurs	0,003	0,093	0,093	0,104
Oui, un seul	0,048	0,044	0,066	0,048
Non	Réf.		Réf.	
<i>Nationalité père : autre que française</i>	0,235***	0,052	0,016	0,057
<i>Nationalité mère : autre que française</i>	0,108**	0,055	-0,124*	0,057
<i>Situation du chef de ménage à la fin des études</i>				
Travaille	Réf.		Réf.	
Au chômage	0,326***	0,072	-0,230***	0,075
Inactif	0,305***	0,042	-0,174**	0,044
<i>Caractéristiques du ménage</i>				
A au moins un enfant	0,075*	0,040	0,113**	0,050
Vit chez ses parents	0,077**	0,034	-0,550***	0,039
Vit en couple	Réf.		Réf.	
Vit seul	-0,008	0,039	-0,252***	0,045
<i>Indicatrices de région</i>				
	Oui		Oui	
<i>Dist. au ctr. d'emploi le plus proche (en km)</i>	0,010***	0,001	0,004***	0,001
<i>Vit dans un quartier défavorisé</i>			-0,343**	0,149
<i>Aménités du quartier</i>				
Terrains multisports	0,217***	0,018		
Aires de petits jeux	0,061**	0,030		
Cinémas	-0,245***	0,061		
<i>Log Likelihood</i>	-7048.566		-6065.341	
<i>Observations</i>	13 946			

Source : Enquête Génération 2004 du CEREQ – Interrogation à 3 ans.

Note : \* : Significatif à 10% ; \*\* : Significatif à 5%. \*\*\* : Significatif à 1%.



**Tableau 3.13 : Résultats des équations de salaires selon le type de quartier prenant en compte le biais lié au choix du lieu de résidence (hommes)**

<i>Variable</i>	<b>Quartier "défavorisé"</b>		<b>Quartier "non-défavorisé"</b>	
	<b>Coefficient estimé</b>	<b>Ecart-type</b>	<b>Coefficient estimé</b>	<b>Ecart-type</b>
<b>Constante</b>	6,024***	0,251	6,545***	0,144
<b>Age</b>	0,069***	0,020	0,041***	0,012
<b>(Age)<sup>2</sup>/100</b>	-0,128**	0,044	-0,055**	0,024
<b>Niveau de sortie des études</b>				
Non diplômé	0,035*	0,019	0,019	0,012
CAP-BEP-MC	0,006	0,017	0,022**	0,010
Bac	Réf.		Réf.	
Deug, BTS	0,078***	0,021	0,058***	0,011
Licence L3	-0,004	0,030	-0,013	0,016
Maîtrise, DEA	0,103***	0,028	0,069***	0,015
Doctorat	0,174***	0,045	0,071***	0,022
<b>Expérience prof. antérieure : emploi régulier</b>				
Oui, plusieurs	-0,093**	0,041	-0,027	0,023
Oui, un seul	0,012	0,019	-0,019*	0,011
Non	Réf.		Réf.	
<b>Nationalité père : autre que française</b>	0,028	0,023	0,016	0,014
<b>Nationalité mère : autre que française</b>	-0,003	0,025	0,013	0,014
<b>Situation du chef de ménage à la fin des études</b>				
Travaille	Réf.		Réf.	
Au chômage	-0,005	0,028	-0,025	0,022
Inactif	0,012	0,018	0,001	0,012
<b>Caractéristiques de l'emploi</b>				
Temps plein (Réf. Temps partiel)	0,036**	0,015	0,012	0,009
Artisan, chef d'entreprise	0,153***	0,051	0,169***	0,030
Cadre	0,196***	0,028	0,267***	0,013
Profession intermédiaire	Réf.		Réf.	
Employé	-0,110***	0,019	-0,123***	0,011
Ouvrier	-0,039**	0,016	-0,057***	0,009
<b>Indicatrices de région</b>				
Dist. au ctr. d'emploi le plus proche (en km)	-0,000	0,000	0,000	0,000
$\lambda_l$	0,249**	0,102	-0,151*	0,088
<b>R<sup>2</sup></b>	<b>0,201</b>		<b>0,303</b>	
<b>Observations</b>	<b>2 999</b>		<b>8 646</b>	

Source : Enquête Génération 2004 du CEREQ – Interrogation à 3 ans.

Note : La variable à expliquer représente les salaires mensuels du premier emploi obtenu. Ils sont exprimés en log et ont été transformés en équivalent temps plein.

\* : Significatif à 10% ; \*\* : Significatif à 5%. \*\*\* : Significatif à 1%.

**Tableau 3.14 : Résultats des équations de salaires prenant en compte le biais lié à la participation à l'emploi (hommes)**

<i>Variable</i>	<i>Coefficient estimé</i>	<i>Ecart-type</i>
<b>Constante</b>	6,694***	0,130
<b>Age</b>	0,030***	0,010
<b>(Age)<sup>2</sup>/100</b>	-0,038*	0,021
<b>Niveau de sortie des études</b>		
Non diplômé	0,045***	0,011
CAP-BEP-MC	0,007	0,008
Bac	Réf.	
Deug, BTS	0,053***	0,010
Licence L3	-0,012	0,014
Maîtrise, DEA	0,072***	0,013
Doctorat	0,088***	0,02
<b>Expérience prof. antérieure : emploi régulier</b>		
Oui, plusieurs	-0,052***	0,020
Oui, un seul	-0,017**	0,009
Non	Réf.	
<b>Nationalité père : autre que française</b>	0,012	0,012
<b>Nationalité mère : autre que française</b>	0,015	0,012
<b>Situation du chef de ménage à la fin des études</b>		
Travaille	Réf.	
Au chômage	-0,013	0,017
Inactif	-0,01	0,01
<b>Caractéristiques de l'emploi</b>		
Temps plein (Réf. Temps partiel)	0,018**	0,008
Artisan, chef d'entreprise	0,167***	0,026
Cadre	0,253***	0,012
Profession intermédiaire	Réf.	
Employé	-0,112***	0,01
Ouvrier	-0,050***	0,008
<b>Indicatrices de région</b>		
	Oui	
<b>Dist. au ctr. d'emploi le plus proche (en km)</b>	-0,000	0,000
$\lambda$	-0,172***	0,034
<b>R<sup>2</sup></b>	<b>0,28</b>	
<b>Observations</b>	<b>11 645</b>	

Source : Enquête Génération 2004 du CEREQ – Interrogation à 3 ans.

Note : La variable à expliquer représente les salaires mensuels du premier emploi obtenu.

Ils sont exprimés en log et ont été transformés en équivalent temps plein.

\* : Significatif à 10% ; \*\* : Significatif à 5%. \*\*\* : Significatif à 1%.

Tableau 3.15 : Résultats des modèles *probit* (femmes)

	Probabilité d'habiter un quartier défavorisé		Probabilité d'être en emploi	
<i>Variable</i>	Coefficient estimé	Ecart-type	Coefficient estimé	Ecart- type
<b>Constante</b>	-0,611	0,548	-2,579***	0,580
<b>Age</b>	0,062	0,093	0,233***	0,048
<b>(Age)<sup>2</sup>/100</b>	-0,024	0,045	-0,328***	0,101
<b>Niveau de sortie des études</b>				
Non diplômé	0,304***	0,050	-0,170***	0,049
CAP-BEP-MC	0,091**	0,041	0,227***	0,041
Bac	Réf.		Réf.	
Deug, BTS	-0,207***	0,038	0,640***	0,042
Licence L3	-0,280***	0,057	0,153**	0,057
Maîtrise, DEA	-0,296***	0,052	0,158***	0,054
Doctorat	-0,664***	0,092	0,112	0,090
<b>Expérience prof. antérieure : emploi régulier</b>				
Oui, plusieurs	0,142**	0,075	0,007	0,083
Oui, un seul	0,028	0,039	0,125***	0,042
Non	Réf.		Réf.	
<b>Nationalité père : autre que française</b>	0,248***	0,052	-0,156**	0,054
<b>Nationalité mère : autre que française</b>	0,153***	0,055	-0,077	0,057
<b>Situation du chef de ménage à la fin des études</b>				
Travaille	Réf.		Réf.	
Au chômage	0,379***	0,073	-0,074	0,077
Inactif	0,198***	0,042	-0,066	0,045
<b>Caractéristiques du ménage</b>				
A au moins un enfant			-0,455***	0,031
Vit chez ses parents			-0,401***	0,034
Vit en couple			Réf.	
Vit seul			-0,121***	0,037
<b>Indicatrices de région</b>	<i>Oui</i>		<i>Oui</i>	
<b>Dist. au ctr. d'emploi le plus proche (en km)</b>	0,011***	0,001	0,001	0,001
<b>Aménités du quartier</b>				
Terrains multisports	0,173***	0,018		
Aires de petits jeux	0,034***	0,031		
Cinémas	-0,159***	0,052		
<b>Log Likelihood</b>	<b>-6420.809</b>		<b>-5875.944</b>	
<b>Observations</b>	<b>13 022</b>			

Source : Enquête Génération 2004 du CEREQ – Interrogation à 3 ans.

Note : \* : Significatif à 10% ; \*\* : Significatif à 5%. \*\*\* : Significatif à 1%.

**Tableau 3.16 : Résultats des équations de salaires selon le type de quartier prenant en compte le biais lié au choix du lieu de résidence (femmes)**

	<b>Quartier "défavorisé"</b>		<b>Quartier "non- défavorisé"</b>	
<i>Variable</i>	<b>Coefficient estimé</b>	<b>Ecart- type</b>	<b>Coefficient estimé</b>	<b>Ecart- type</b>
<b>Constante</b>	5,643***	0,270	5,891***	0,158
<b>Age</b>	0,089***	0,021	0,087**	0,012
<b>(Age)<sup>2</sup>/100</b>	-0,143***	0,043	-0,141***	0,025
<b>Niveau de sortie des études</b>				
Non diplômé	0,067**	0,025	0,041**	0,017
CAP-BEP-MC	0,095***	0,019	0,093***	0,012
Bac	Réf.		Réf.	
Deug, BTS	0,154***	0,021	0,138***	0,011
Licence L3	0,016	0,030	0,001	0,015
Maîtrise, DEA	0,010	0,027	0,053***	0,014
Doctorat	0,071	0,054	0,118***	0,023
<b>Expérience prof. antérieure : emploi régulier</b>				
Oui, plusieurs	-0,021	0,033	-0,048**	0,019
Oui, un seul	0,002	0,018	-0,013	0,010
Non	Réf.		Réf.	
<b>Nationalité père : autre que française</b>	0,009	0,025	0,012	0,015
<b>Nationalité mère : autre que française</b>	0,040	0,026	0,017	0,015
<b>Situation du chef de ménage à la fin des études</b>				
Travaille	Réf.		Réf.	
Au chômage	0,082**	0,032	-0,016	0,023
Inactif	-0,019	0,032	-0,022*	0,012
<b>Caractéristiques de l'emploi</b>				
Temps plein (Réf. Temps partiel)	0,047***	0,014	0,047***	0,008
Artisan, chef d'entreprise	0,072	0,065	0,105**	0,046
Cadre	0,193***	0,031	0,236***	0,014
Profession intermédiaire	Réf.		Réf.	
Employé	-0,104***	0,016	-0,131***	0,009
Ouvrier	-0,104***	0,023	-0,120***	0,014
<b>Indicatrices de région</b>				
	Oui		Oui	
<b>Dist. au ctr. d'emploi le plus proche (en km)</b>	0,001	0,000	0,000	0,000
$\lambda_1$	0,173***	0,128	-0,182**	0,096
<b>R<sup>2</sup></b>	<b>0,232</b>		<b>0,302</b>	
<b>Observations</b>	<b>2 487</b>		<b>7 814</b>	

Source : Enquête Génération 2004 du CEREQ – Interrogation à 3 ans.

Note : La variable à expliquer représente les salaires mensuels du premier emploi obtenu. Ils sont exprimés en log et ont été transformés en équivalent temps plein.

\* : Significatif à 10% ; \*\* : Significatif à 5%. \*\*\* : Significatif à 1%.

**Tableau 3.17 : Résultats des équations de salaires prenant en compte le biais lié à la participation à l'emploi (femmes)**

<i>Variable</i>	<i>Coefficient estimé</i>	<i>Ecart-type</i>
<b>Constante</b>	5,835***	0,155
<b>Age</b>	0,086***	0,012
<b>(Age)<sup>2</sup>/100</b>	-0,141***	0,023
<b>Niveau de sortie des études</b>		
Non diplômé	0,045***	0,014
CAP-BEP-MC	0,090	0,010
Bac	Réf.	
Deug, BTS	0,142***	0,012
Licence L3	0,008	0,013
Maîtrise, DEA	0,051***	0,013
Doctorat	0,125***	0,02
<b>Expérience prof. antérieure : emploi régulier</b>		
Oui, plusieurs	-0,047***	0,017
Oui, un seul	-0,012	0,008
Non	Réf.	
<b>Nationalité père : autre que française</b>	0,006	0,012
<b>Nationalité mère : autre que française</b>	0,019	0,013
<b>Situation du chef de ménage à la fin des études</b>		
Travaille	Réf.	
Au chômage	0,007	0,018
Inactif	-0,023**	0,01
<b>Caractéristiques de l'emploi</b>		
Temps plein (Réf. Temps partiel)	0,048***	0,007
Artisan, chef d'entreprise	0,088**	0,037
Cadre	0,231***	0,013
Profession intermédiaire	Réf.	
Employé	-0,114***	0,008
Ouvrier	-0,017***	0,012
<b>Indicatrices de région</b>		
	Oui	
<b>Dist. au ctr. d'emploi le plus proche (en km)</b>	0,000	0,000
$\Lambda$	-0,02	0,029
<b>R<sup>2</sup></b>	<b>0,29</b>	
<b>Observations</b>	<b>10 301</b>	

Source : Enquête Génération 2004 du CEREQ – Interrogation à 3 ans.

Note : La variable à expliquer représente les salaires mensuels du premier emploi obtenu.

Ils sont exprimés en log et ont été transformés en équivalent temps plein.

\* : Significatif à 10% ; \*\* : Significatif à 5%. \*\*\* : Significatif à 1%.

## Préambule du Chapitre 4

---

Dans les Chapitres 2 et 3 de cette thèse, nous avons cherché à évaluer la discrimination liée au lieu de résidence à partir des sources statistiques usuelles (données d'enquête ou administratives). Dans le Chapitre 2, nous nous sommes intéressés à la discrimination ressentie à l'entrée sur le marché du travail des jeunes individus. Les conclusions du Chapitre 2 mettant en évidence le fait que résider dans un quartier défavorisé augmente le ressenti de discrimination sur le marché du travail des individus, nous avons trouvé pertinent de vérifier si ces résultats issus de données subjectives peuvent être confirmés sur des données qui ne sont pas issus de déclarations subjectives des individus. Ainsi, dans le Chapitre 3 nous avons cherché à mettre en évidence le rôle du lieu de résidence dans les écarts de salaires observés entre jeunes sortant du système scolaire et nous avons montré qu'il peut exister une éventuelle discrimination relative au lieu de résidence des individus.

A la suite de ces chapitres, il nous semble pertinent de continuer notre analyse de la discrimination liée au lieu de résidence avec une mesure expérimentale de la discrimination dans l'accès aux entretiens d'embauche. Plus précisément, nous proposons une analyse sur des données auto-construites issues d'une campagne de *testing*. La pertinence de ce choix peut être justifiée sur plusieurs points. D'abord, les analyses sur des données d'enquête souffrent d'une limite de mesure classique, liée à l'existence de biais potentiels correspondant à l'hétérogénéité inobservée pouvant affecter les résultats. Il y a aussi le fait que, lorsqu'on cherche à évaluer la discrimination en utilisant des données d'enquêtes ou administratives, on observe uniquement le résultat du processus de recrutement. Enfin, la mesure des discriminations suppose des comparaisons *toutes choses égales par ailleurs* or en réalité il n'existe pas de « vrais jumeaux » parmi les demandeurs d'emplois.

La méthode du *testing* présente l'avantage de surmonter ces difficultés méthodologiques en contrôlant complètement l'hétérogénéité inobservée, nous permettant de mesurer l'effet spécifique du lieu de résidence attribuable à la discrimination indépendamment des autres mécanismes avancés dans la littérature en économie urbaine et spatiale.

---

# Chapitre 4

## Discrimination liée au lieu de résidence et accès à l’embauche : les enseignements d’un testing

### Sommaire

---

<b>Introduction .....</b>	<b>207</b>
<b>4.1 Les campagnes de testing en lien avec la discrimination liée au lieu de résidence : un aperçu .....</b>	<b>209</b>
<b>4.2 Le protocole de collecte des données .....</b>	<b>215</b>
4.2.1 Choix du lieu de résidence des candidats fictifs : six localisations .....	215
4.2.2 Les autres détails sur le protocole .....	219
<b>4.3 Résultats .....</b>	<b>225</b>
4.3.1 Statistiques descriptives sur les taux de succès .....	225
4.3.2 Mesure de la discrimination conditionnelle .....	231
<b>4.4 Discrimination dans l’ordre des réponses aux candidats : un complément à la mesure standard de discrimination dans l’accès à l’embauche .....</b>	<b>235</b>
4.4.1 Méthodologie .....	237
4.4.2 Résultats .....	239
<b>Conclusion .....</b>	<b>246</b>
<b>Annexe Chapitre 4 .....</b>	<b>248</b>

---

## Introduction<sup>49</sup>

Nous avons montré à plusieurs reprises dans le cadre de cette thèse de doctorat que l'endroit où l'on habite exerce une influence déterminante sur l'accès à l'emploi. Comme nous l'avons présenté dans le premier chapitre, cette relation entre lieu de résidence et situation sur le marché du travail repose sur plusieurs mécanismes qui sont souvent difficilement distinguables empiriquement (Gobillon *et al.*, 2007). Tout d'abord, l'éloignement physique entre le lieu de résidence et les emplois disponibles complique la recherche d'emploi et diminue les chances de sortir du chômage selon un effet dit de *Spatial mismatch* (pour un survey cf. Gobillon *et al.*, 2007, ou Hellerstein et Neumark, 2011). Ensuite, la composition socio-démographique du territoire conditionne les chances d'accéder à l'emploi via des effets de voisinage, des effets de pairs ou encore des effets de réseaux sociaux qui jouent un rôle majeur dans la recherche d'emploi (Ioannides *et al.*, 2004 ; Patacchini et Zenou 2005 ; Galster, 2012 ; Hellerstein *et al.*, 2014). De plus, la présence d'aménités locales et notamment la dotation en emplois publics et en emplois aidés, influence le dynamisme des territoires en matière d'emploi et de chômage. Enfin, les employeurs peuvent avoir des préférences territoriales particulières en faveur de telle ou telle localisation indépendamment de la distance en temps de transport entre le lieu de résidence et le lieu de travail. On parle de discrimination à l'embauche liée au lieu de résidence pour qualifier ce dernier type de mécanisme.

Comme nous l'avons montré dans le Chapitre 1 de cette thèse de doctorat, la discrimination liée au lieu de résidence peut s'expliquer par trois théories. Tout d'abord, les individus issus de quartiers défavorisés pourraient être confrontés à une discrimination exogène sur le marché du travail, conséquence d'un « goût pour la discrimination » (Becker, 1957). Ensuite, ce type de discrimination peut trouver une explication dans la théorie de discrimination statistique (Arrow, 1972, 1973 ; Phelps, 1972) qui postule que, se situant dans un cadre d'information imparfaite, les employeurs n'ont pas la connaissance sur la productivité des demandeurs d'emploi. Ils se trouvent alors contraints d'utiliser les informations qu'ils détiennent afin de faire leur choix. Par conséquent, si l'employeur considère que les individus de certains quartiers (populaires ou défavorisés) ont, en moyenne, des aptitudes au travail plus faibles que les habitants d'autres quartiers, alors il sera enclin à les discriminer. Il s'agit dans ce cas d'une

---

<sup>49</sup> Ce chapitre reprend une étude effectuée avec Mathieu Bunel, Yannick l'Horty et Pascale Petit intitulée « Effets de quartier, effet de département : discrimination liée au lieu de résidence et accès à l'emploi » et qui est en révision en vue d'une parution dans la *Revue Economique*. Elle a été réalisée avec le soutien de l'Observatoire National des Zones Urbaines Sensibles (ONZUS) et du CEPREMAP.



décision rationnelle prise dans une situation d'information imparfaite. Enfin, les individus issus des quartiers défavorisés, concentrant généralement les populations les plus fragiles et se trouvant éloignés des sources d'emploi, peuvent se confronter au phénomène de « *redlining* » (Zenou, 2002). Cette théorie postule que les employeurs sont réticents à embaucher des demandeurs d'emploi habitant dans des zones éloignées du lieu de travail car ceux-ci sont perçus comme étant moins productifs par rapport aux travailleurs qui vivent plus près.

L'étude et la mesure de la discrimination représentent une tâche laborieuse et difficile du fait d'éventuelles caractéristiques inobservables ou mal identifiées. Par ailleurs, l'évaluation de la discrimination suppose des comparaisons « *toutes choses égales par ailleurs* » qui contrôlent bien l'ensemble des facteurs de sélection sur lequel peut légitimement s'appuyer l'employeur. Lorsque l'on cherche à mesurer la discrimination dans l'accès à l'embauche, la méthode la plus adaptée est le *testing*, une méthode purement expérimentale qui permet de comparer les taux de réussite de candidats *toutes choses égales par ailleurs* en évitant un éventuel biais d'endogénéité tout en contrôlant pour la composition sociodémographique de la zone urbaine (Petit, 2003). Un test d'accès aux entretiens d'embauche (« *Correspondence Testing* ») permet alors de mesurer un effet spécifique du lieu de résidence, indépendamment de l'inadéquation des qualifications des résidents ou de la distance physique à l'emploi, c'est-à-dire des autres canaux fréquemment avancés dans la littérature pour rendre compte d'un effet du lieu de résidence. Il s'agit de construire et d'envoyer deux CV fictifs mais réalistes et similaires en tous points à l'exception d'une caractéristique non productive dont on cherche à mesurer l'influence, ici le lieu de résidence. Les deux CV sont envoyés simultanément en réponse aux mêmes offres d'emplois. La méthode du *testing* présente donc l'avantage de surmonter les difficultés qui apparaissent dans les études de discrimination sur des données d'enquête, en contrôlant complètement l'hétérogénéité inobservée.

Dans ce chapitre, nous nous intéressons à la discrimination dans l'accès à l'embauche liée au lieu de résidence des individus. Les données mobilisées sont des données expérimentales issues d'une campagne de *testing* menée en Ile-de-France sur la période octobre 2011 et février 2012. L'objectif est de mesurer la discrimination en raison du lieu de résidence en considérant plusieurs échelles spatiales de façon à distinguer l'effet de la réputation du département (Paris et la Seine-Saint-Denis), celui de la localité et celui du quartier. Le protocole utilisé permet d'examiner les effets propres à chacune de ces trois échelles sur l'accès à l'emploi ainsi que leurs effets cumulés.

L'organisation de ce chapitre est la suivante. Dans la première section nous présentons un aperçu sur les campagnes de *testing* qui se sont intéressées à l'impact du lieu de résidence sur l'accès à l'embauche des individus et l'apport de notre étude par rapport à cette littérature. Dans la seconde section nous exposons le protocole de collecte des données utilisé. Les résultats obtenus et leur exploitation économétrique sont exposés dans la troisième section. Enfin, nous réalisons une analyse complémentaire à la mesure standard de la discrimination dans l'accès aux entretiens d'embauche par l'évaluation de l'ordre des réponses aux candidats et donc des préférences des employeurs.

#### **4.1 Les campagnes de testing en lien avec la discrimination liée au lieu de résidence : un aperçu**

La majorité des *testings* conduits en France ou à l'étranger se sont concentrés sur l'effet du genre, l'effet de l'origine ethnique ou de la couleur de peau sur l'accès à l'embauche des individus. La problématique de la discrimination en raison du lieu de résidence est rarement questionnée dans ce type d'analyse. Peu de campagnes de *testing* se sont intéressées à l'impact du lieu de résidence sur les chances d'accéder à l'embauche des individus.

Bertrand et Mullainathan (2004), aux États-Unis, effectuent un *testing* par correspondance sur la période juillet 2001 - janvier 2002 à Boston et juillet 2001 et mai 2002 à Chicago. Ils utilisent des candidats blancs et noirs d'origine anglo-saxonne ou afro-américaine pour des emplois à faible qualification (caissier, guichetier à la poste, vendeur). L'origine ethnique des candidats est signalée sur la candidature par le prénom à forte consonance anglo-saxonne (Emily Walsh et Greg Baker) ou afro-américaine (Lakisha Washington et Jamal Jones). Une des originalités de ce papier consiste dans le fait que les chercheurs ont utilisé des candidatures de qualité différente. En effet ils ont différencié leurs candidats selon des compétences en langues étrangères, l'obtention de diplômes avec mention, le fait d'avoir eu une certaine expérience militaire, d'avoir suivi des écoles d'été ou d'avoir eu des expériences de travail pendant l'école ou de bénévolat et des compétences supplémentaires en informatique.

Le lieu de résidence est signalé sur la candidature par l'attribution des adresses postales choisies au hasard dans des quartiers favorisés (riche, ou avec une grande part d'individus diplômés ou avec une grande part d'individus blancs) *versus* des quartiers non

favorisés dans les villes de Boston et Chicago. La qualité des quartiers a été déterminée en utilisant des données du recensement de 1990 pour calculer la part des individus diplômés du secondaire, la part des individus diplômés de niveau BAC ou plus, la part des individus diplômés blancs, la part des individus diplômés afro-Américains et le revenu médian pour chaque code postal utilisé dans l'expérience. Puisque les adresses sont randomisées dans les villes, la mesure de l'impact de la qualité de quartier n'est pas corrélée avec la couleur de peau ou avec la qualité des candidatures. Ils ont été alors en mesure d'étudier l'effet distinct de quartier de résidence sur la probabilité d'être contacté par les recruteurs. Au total, ils ont répondu à plus de 1 300 offres d'emploi et ils ont envoyé près de 5 000 candidatures.

Les résultats montrent une importante discrimination à l'encontre des candidats noirs (taux de succès des candidats portant un prénom et un nom à consonance afro-américaine de 6,45 % contre 9,65 % pour des candidats portant un prénom et un nom à consonance anglo-saxonne). De plus, ils trouvent que seuls les blancs sont avantagés par une candidature de qualité plus élevée. En ce qui concerne l'impact du lieu de résidence, les auteurs constatent que vivre dans un quartier favorisé augmente les chances d'être contacté par les recruteurs. De plus, ils indiquent que ce fait impacte de même manière les candidats indifféremment de leur origine ethnique ou de la couleur de peau, les afro-américains n'étant pas favorisés plus que les blancs en vivant dans un quartier favorisé. Reposant sur ces résultats, les auteurs indiquent que : « si les ghettos et les quartiers de mauvais qualité sont particulièrement stigmatisants pour les afro-américains, on aurait pu s'attendre à ce qu'une "meilleure" adresse les aurait avantagés. Les résultats ne confirment pas cette hypothèse<sup>50</sup> » (Bertrand et Mullainathan, 2004).

Un autre *testing* ayant comme but de tester l'effet de réputation du quartier de résidence sur l'accès à l'embauche des individus a été mené en Angleterre et au Pays de Galles par Tunstall et *al.*, (2014). Portant sur la période août 2010 - juin 2011, l'étude concerne des emplois à qualification faible : assistant de bureau, personnes de ménage, agent de sécurité, assistant de vente, assistant comptable, commis de cuisine.

La variable de différenciation des candidats correspond au quartier de résidence, toutes les autres caractéristiques étant similaires : le même genre, le même âge (des jeunes de 20 ans), des noms choisis pour éviter de signaler des ethnies minoritaires etc. Concernant le lieu de

---

<sup>50</sup> La phrase originale en anglais est la suivante : « If ghettos and bad neighborhoods are particularly stigmatizing for African-Americans, one might have expected African-Americans to be helped more by having a "better" address. Our results do not support this hypothesis » (Bertrand et Mullainathan, 2004).

résidence, les auteurs ont sélectionnés trois quartiers sur trois marchés locaux du travail classés en fonction de leur réputation et en termes de taux de chômage en quartiers de qualité : « faible », « moyen » et « fort ». Au total l'analyse porte sur neuf quartiers en Angleterre et au Pays de Galles. Trois candidatures fictives ont été construites (une pour chacun des trois quartiers sélectionnés) et envoyées aux 667 offres d'emploi.

Une originalité de ce *testing* réside dans le fait qu'il a été complété par 81 entretiens avec des habitants de ces quartiers. Il fournit donc aussi la perception des individus sur les effets potentiels de la réputation du quartier sur la réussite sur le marché du travail. Par ailleurs, 14 employeurs et 11 intermédiaires du marché du travail (agences d'emploi et les conseillers des demandeurs d'emploi) ont été interrogés.

Les résultats d'enquêtes indiquent premièrement que tous les employeurs et les intermédiaires du marché du travail interrogés étaient au courant de la mauvaise réputation de certains quartiers. Ensuite, parmi le public interrogé, 53% ont estimé que les quartiers pauvres et à mauvaise réputation étaient des endroits indésirables à vivre et que les employeurs discriminent les habitants de ces quartiers. Les résultats du *testing* n'indiquent pourtant pas des différences statistiquement significatives dans le traitement des employeurs envers les candidats provenant des quartiers défavorisés.

En France, les campagnes de *testing* qui analysent l'effet du lieu de résidence sur l'accès à l'embauche ne sont pas nombreuses non plus et elles demeurent assez récentes. A notre connaissance, seulement trois campagnes de *testing* ont été réalisées sur les effets du lieu de résidence en Ile-de-France : deux *testings* qui se sont intéressés à l'effet du département sur la profession de comptable (Duguet et *al.*, 2010) ou sur la profession de serveur (Petit et *al.* 2014) et un *testing* qui s'est intéressé à l'effet de la commune sur la profession de développeur informatique (L'Horty et *al.*, 2012). Ces études, qui ont prouvé l'effet du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi des individus bien avant que ce critère soit reconnu par la loi, sont détaillées par la suite.

La première étude conduite par Duguet et *al.* (2010a) a été menée en Ile-de-France sur la période octobre - décembre 2006. Les auteurs ont cherché à mesurer l'effet croisé de la nationalité (française versus magrébine) du lieu de résidence (localités privilégiées du département 94 et 92 versus localités défavorisées du département 93) et de la consonance du nom et prénom (évoquant une origine française ou maghrébine) sur les chances d'obtenir un entretien d'embauche.

La profession choisie est celle de comptable, secrétaire et assistant comptable, impliquant donc deux niveaux de qualification : une qualification faible, correspondant à un diplôme de niveau BAC et une qualification plus haute, correspondant à un diplôme de niveau BTS.

Le choix du lieu de résidence affiché sur les candidatures a été fait en fonction de la réputation des départements Val-de-Marne ou Hauts de Seine (considérés comme ayant une bonne réputation) *versus* Seine-Saint-Denis ou Essonne (considérés comme ayant une mauvaise réputation). Dans ces départements, huit localités (une pour chaque candidat) ont été choisies. Quatre candidats affichaient sur leur candidature une résidence dans une localité favorisée (du département Val-de-Marne ou Hauts de Seine) et quatre candidats affichaient sur leur candidature une résidence dans une localité défavorisée (du département Seine-Saint-Denis ou Essonne).

En fonction de l'origine ethnique et de la consonance du nom et prénom les auteurs ont construit quatre profils de candidats pour deux types de localisations résidentielles : une localisation située dans une banlieue défavorisée et une localisation dans une banlieue privilégiée. Ils ont construit huit candidats fictifs pour chaque type de profession (nécessitant un diplôme de niveau BAC ou BTS), soit, au total, seize candidats fictifs. Les candidatures ont été envoyées en réponse à 140 offres d'emplois. Au total, les chercheurs ont envoyé 1097 candidatures.

Les résultats montrent une discrimination significative à l'encontre des candidats étrangers ou d'origine étrangère ainsi qu'un effet statistiquement significatif du lieu de résidence, indépendamment de l'origine ethnique étrangère. Pour les emplois nécessitant un diplôme plus élevé (comptable), les chances d'obtenir un entretien d'embauche apparaissaient beaucoup plus élevées pour les candidats signalant (par leurs noms ou leurs prénoms) l'origine française que pour les candidats signalant qu'ils sont de nationalité ou d'origine marocaine. Les candidats de nationalité ou d'origine marocaine doivent envoyer, en moyenne, plus de dix fois plus de CV pour obtenir le même nombre d'invitations à des entretiens d'embauche que les candidats français. Par ailleurs, les auteurs indiquent que le signal d'une nationalité marocaine ou d'un prénom marocain est moins pénalisant que le fait d'avoir le nom à consonance marocaine.

En ce qui concerne la localisation résidentielle des individus, les auteurs indiquent qu'il existe des différences de taux de réussite en fonction du lieu de résidence mais ce résultat est cependant assez fragile, notamment à cause des résultats contraires obtenus avec des tests de significativité statistique différents. Avec un test de *Student* les auteurs ne trouvent d'effet statistiquement significatif du lieu de résidence pour aucun profil de candidats. C'est à partir

d'un test binomial qu'ils indiquent l'existence d'un effet de la zone d'habitation sur un certain type de candidat. Conformément à ce test, il semblerait qu'une résidence dans une localité défavorisée du département de la Seine-Saint-Denis ou de l'Essonne affecterait seulement les Français de souche (les candidats ayant la nationalité française et le nom et le prénom à consonance française). Les auteurs expliquent ce résultat par le fait que ce type de candidats ayant le taux de réussite aux entretiens d'embauche le plus grand, ont aussi le plus à perdre du fait d'une résidence dans une zone défavorisée.

Une étude similaire, suivant le même protocole mais pour la profession de serveurs, est celle de (Petit et *al.* 2014). Les auteurs ont testé l'effet de trois types de variables : la nationalité (française ou marocaine), la consonance (française ou maghrébine) du nom et prénom et la localisation résidentielle (dans une banlieue réputée défavorisée ou une banlieue réputée favorisée).

Au total, huit candidatures ont été construites pour deux niveaux de qualification. Ces candidatures ont été envoyées en réponse à 117 offres d'emploi, soit 936 candidatures envoyées sur la période octobre - décembre 2006.

Le choix du lieu de résidence a été fait en tenant compte d'une série d'indicateurs statistiques des villes : le taux de pauvreté, le revenu par habitant, la richesse par habitant. Chacune des villes réputées défavorisées contenait au moins une zone urbaine sensible. Afin de neutraliser les effets potentiels de la distance à l'emploi, les deux types de localisation résidentielle (favorisée ou non) ont été choisis à distance égale du centre de Paris. Au final, les auteurs ont choisi pour leurs candidats fictifs des localisations résidentielles dans quatre villes réputées défavorisées du département de Seine-Saint-Denis (Bobigny, Bondy, Epinay sur Seine et Stains) et trois villes réputées favorisées du département de Val-de-Marne (Champigny sur Marne, La Varenne Saint-Hilaire et Nogent sur Marne).

Les résultats indiquent en premier lieu l'existence d'une discrimination significative à l'encontre des candidats signalant une origine maghrébine qui doivent envoyer, en moyenne, quatre fois plus de CV pour obtenir le même nombre d'entretiens d'embauche que les candidats d'origine française. Les chances d'obtenir un entretien d'embauche apparaissent nettement plus élevées pour les candidats qui signalent une origine française que pour ceux qui affichent une origine maghrébine. Ensuite, il apparaît aussi un effet statistiquement significatif du lieu de résidence qui est plus important pour les candidats les plus diplômés ou qui ont un nom ou un prénom français. Alors que les candidats affichant une résidence dans l'une des localités défavorisées ont un taux de réussite aux entretiens d'embauche de 7,3%,

contre 11,8% pour ceux affichant une résidence dans l'une des localités favorisées. Lors des comparaisons des candidats qui ont la même origine et le même niveau de diplôme il apparaît que la discrimination en raison du lieu de résidence ne concerne que les candidats les plus diplômés d'origine française. L'écart de taux de réussite observé entre ceux qui habitent dans une zone favorisée versus ceux qui habitent dans une zone défavorisée est de 19% (15,5% contre 34,5%).

Un autre « test de correspondance » qui prend en compte l'effet du lieu de résidence sur les chances d'obtenir un entretien d'embauche est celui de L'Horty *et al.* (2012) qui mesure l'accès à l'emploi des jeunes informaticiens qualifiés. Dans la ligne des deux autres études présentées auparavant, ce travail prend en compte l'effet croisé de la réputation du lieu de résidence, du genre et de l'origine ethnique (française ou maghrébine).

Dans le but de mesurer l'effet de la réputation de la commune de résidence, les chercheurs neutralisent un éventuel effet de signal départemental en attribuant à leurs candidats fictifs une résidence dans des communes appartenant à un seul département, le Val-d'Oise. Les adresses de résidence des candidats sont situées hors zone urbaine sensible, afin de neutraliser cet effet. Trois communes ont été choisies à égale distance en temps de transport de Paris neutralisant ainsi un éventuel effet de la distance à l'emploi : Enghien-les-Bains, Villiers-le-Bel et Sarcelles. Un certain nombre d'indicateurs statistiques à la commune ont été pris en compte : les taux de sortie du chômage, les parts d'individus sans diplôme, les taux de résidents en zones urbaines sensibles, le revenu fiscal des ménages. Par ailleurs, une autre caractéristique a été prise en compte dans ce choix de localisation résidentielle des candidats : l'existence et la forte médiatisation des émeutes urbaines qui ont eu lieu à Villiers-le-Bel en 2007. Ces émeutes sont prises en compte afin de différencier les communes de Villiers-le-Bel et Sarcelles, considérées toutes les deux comme défavorisées par rapport à Enghien-les-Bains. Douze candidatures fictives ont été construites correspondant respectivement aux variables testées : le genre, l'origine ethnique et le lieu de résidence dans l'une des trois communes présentées auparavant. Au total, 3 684 candidatures ont été envoyées à 307 offres d'emploi. Les résultats sont différents, selon le profil des candidats. L'effet du lieu de résidence est significatif mais différencié selon le sexe et l'origine. Quelle que soit la commune de résidence, avoir une origine maghrébine ne semble pas être systématiquement discriminant pour les hommes. Les auteurs indiquent l'existence d'une « discrimination territoriale qui affecte exclusivement les femmes ». Habiter dans une localité défavorisée (Villiers-le-Bel ou Sarcelles) diminue davantage les chances d'accéder à l'emploi pour les femmes par rapport au



fait d'habiter dans une localité favorisée (Enghien-les-Bains). De plus, habiter dans une localité réputée pour des émeutes urbaines comme c'était le cas de Villiers-le-Bel en 2007 semble être encore plus pénalisant pour les femmes d'origine française.

## 4.2 Le protocole de collecte des données

Les données utilisées dans cette étude ont été construites en utilisant la méthode du *testing* et sont donc issues d'un protocole expérimental. L'expérience a consisté à envoyer plus de 3 000 candidatures construites de toutes pièces, en réponse à un échantillon d'offres d'emploi disponibles entre octobre 2011 et février 2012. Dans cette section, nous présentons en détail la façon dont les données ont été collectées.

### 4.2.1 Choix du lieu de résidence des candidats fictifs : six localisations

Six CV de jeunes candidats parfaitement similaires ont été construits de toutes pièces. Ils se distinguent uniquement par leur lieu de résidence qui apparaît explicitement dans leur candidature. Les lieux de résidence de ces 6 candidats fictifs sont choisis de façon à mesurer trois effets distincts sur l'accès à l'emploi, *toutes choses étant égales par ailleurs* : l'effet de la réputation du département de résidence, de la localité au sein d'un même département et du quartier au sein d'une même localité.

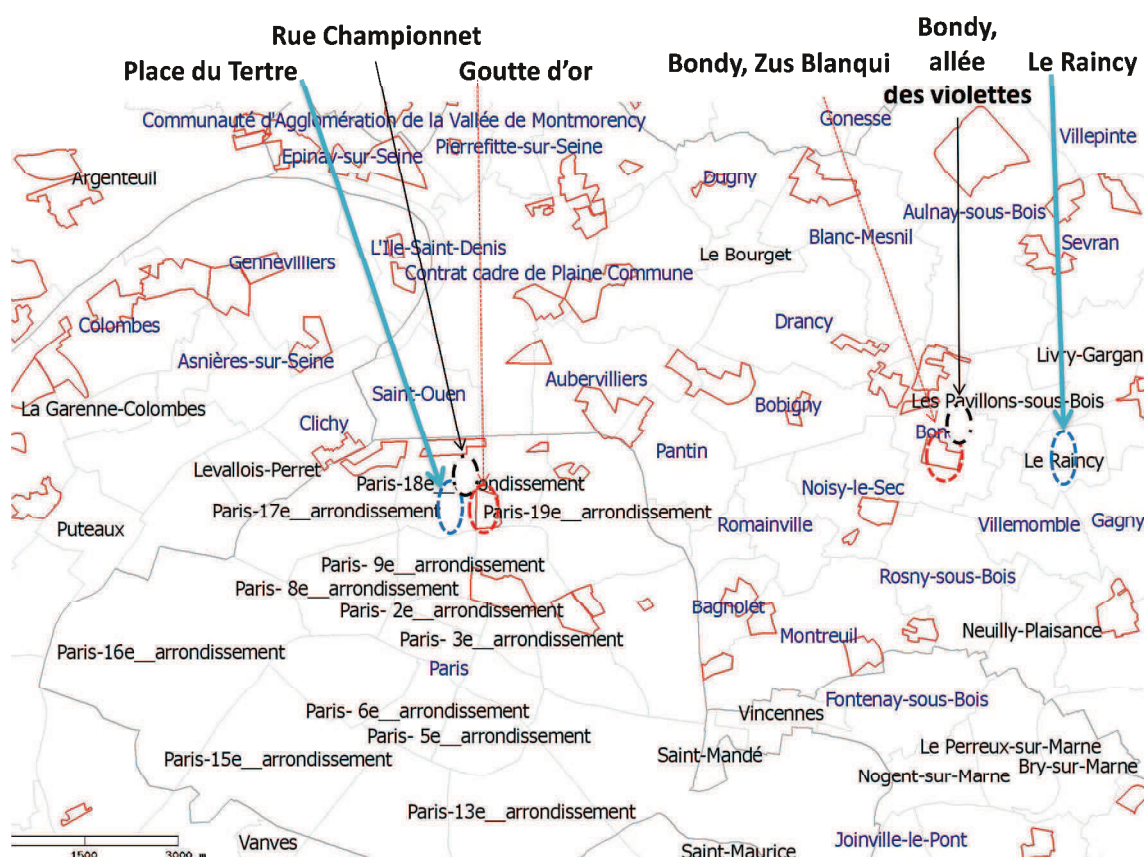
**Tableau 4.1 : Lieux de résidence des six candidats fictifs**

Réputation du lieu de résidence	18 <sup>ème</sup> arrondissement de Paris (75018)	Seine Saint Denis (93)
Défavorisé (en ZUS)	<i>Candidat D-75</i> Boulevard Barbès 75018 Paris (ZUS Goutte d'Or)	<i>Candidat D-93</i> Bâtiment Pavillon avenue Blériot 93140 Bondy (ZUS Quartier Blanqui)
Intermédiaire	<i>Candidat I-75</i> Rue Championnet 75018 Paris	<i>Candidat I-93</i> Allée des Violettes 93140 Bondy
Favorisé	<i>Candidat F-75</i> Place du Tertre 75018 Paris	<i>Candidat F-93</i> Allée Augusta 93340 Le Raincy



Un premier ensemble de trois candidats fictifs réside à Paris dans le 18<sup>ème</sup> arrondissement. Ils se distinguent par la réputation de leur quartier de résidence, signalée par la rue dans laquelle ils sont domiciliés. L'un des candidats réside dans un quartier réputé favorisé (place du Tertre). Un autre habite dans un quartier réputé défavorisé et classé en Zone Urbaine Sensible (Goutte d'or, boulevard Barbès). Le troisième candidat est localisé dans un quartier intermédiaire (rue Championnet). Un second ensemble de trois candidats fictifs réside dans le département de Seine Saint Denis. Deux d'entre eux habitent la commune de Bondy, l'un dans un quartier classé Zone Urbaine Sensible (bâtiment Pavillon, avenue Blériot), l'autre dans un quartier neutre (allée des Violettes). Le troisième candidat réside dans la commune voisine du Raincy (allée Augusta), réputée favorisée et dépourvue de quartier classé en ZUS. Les lieux de résidence des 6 candidats fictifs sont résumés dans le Tableau 4.1 et leur localisation figure sur la Carte 4.1.

**Carte 4.1 : Localisation des quartiers favorisés, intermédiaires et défavorisés**



*Lecture : Les aires entourées en rouge sont celles des Zones urbaines sensibles, en noir les quartiers neutres, en bleu, les quartiers réputés favorisés..*

*Source : Secrétariat Général du Comité Interministériel des Villes - SIG Ville*

Ces choix de localisation se justifient par les statistiques présentées dans le Tableau 4.2. Les indicateurs socio-économiques du 18<sup>ème</sup> arrondissement figurent un peu en deçà de la moyenne des arrondissements parisiens. En particulier, le revenu médian et la part des ménages imposables y sont plus faible et la part de la population résidant en Zone Urbaine sensible y est un peu plus élevée (1,5% contre 0,3% dans l'ensemble des arrondissements parisiens). Cet arrondissement de Paris est en effet hétérogène, avec la coexistence de quartiers favorisés, de quartiers intermédiaires et de quartiers défavorisés classés en ZUS. Le département de la Seine-Saint-Denis admet, quant à lui, des taux de sortie du chômage pour reprise d'emploi proches de ceux de la moyenne parisienne. Pour autant, dans ce département de la petite couronne, les individus sont plus fréquemment dépourvus de diplômes. La part des habitants de ce département résidant en ZUS y est également nettement plus élevée que dans Paris, le revenu médian et la part des ménages imposables y sont également plus faibles.

**Tableau 4.2 : Statistiques relatives aux lieux de résidence des candidats fictifs**

Indicateurs	Paris		Seine Saint Denis		
	Moyenne des 20 arrondissements	18 <sup>ème</sup> Arrondissement	Moyenne départementale	Le Raincy	Bondy
Taux de sortie bruts du chômage (reprises d'emploi) en 2006*	34,24	28,71	34,65	40,12	35,03
Taux de sortie nets du chômage (reprises d'emploi) en 2006*	33,22	29,31	33,38	38,30	32,62
Part des individus sans diplôme en 1999**	10,84	16,35	20,20	08,48	21,12
Taux de chômage en 1999**	11,37	16,90	16,37	09,01	17,06
Part de la population de la commune en ZUS**	0,29	1,56	17,86	0	33,15
Médiane du Revenu fiscal des ménages par Unité de Consommation en euros en 2006 **	25591	16079	15330	25151	13200
Part des ménages imposables en 2006**	73,33	66,2	64,80	78,9	60

Sources : \* Estimations SOLSTICE, à partir du Fichier Historique Statistique de Pôle Emploi. \*\* Recensement INSEE.  
Lecture : Les « taux de sortie bruts du chômage » correspondent aux taux de sortie du chômage effectifs de la localité ayant pour motif une reprise d'emploi. Les « taux de sortie nets du chômage » sont, quant à eux, établis en calculant les taux de sortie du chômage que la localité aurait si ses demandeurs d'emploi avaient la même structure que celle de la région Ile-de-France.

Ces caractéristiques moyennes de la Seine Saint Denis cachent toutefois de fortes disparités inter et intra communales. Certaines localités sont particulièrement défavorisées alors que d'autres ont des indicateurs socio-économiques très favorables. Tel est en particulier le cas de la commune du Raincy, dont les indicateurs sont globalement plus favorables que ceux de Paris, et en particulier que ceux du 18<sup>ème</sup> arrondissement. Les taux de sortie du chômage pour reprise d'emploi, la part des ménages imposables sont plus élevés au Raincy que dans le 18<sup>ème</sup> arrondissement de Paris ; parallèlement, le taux de chômage et la part d'individus dépourvus de diplômes y sont nettement plus faibles. De plus, contrairement au 18<sup>ème</sup> arrondissement de Paris, Le Raincy ne comporte pas de Zone Urbaine Sensible. Tel n'est en revanche pas le cas de Bondy, commune limitrophe du Raincy, qui présente des indicateurs nettement moins favorables. Les taux de sortie du chômage pour reprise d'emploi et le taux de chômage sont proches de ceux du 18<sup>ème</sup> arrondissement de Paris, toutefois un tiers de la population réside en ZUS, et le revenu médian et la part des ménages imposables se situent en dessous des moyennes départementale et parisienne. Un tiers des habitants de Bondy résident en ZUS, alors qu'en moyenne, en Seine Saint Denis, cette proportion est inférieure à un quart.

La comparaison des taux d'accès aux entretiens d'embauche de ces 6 candidats considérés deux à deux permet de mettre en évidence plusieurs effets résumés dans Tableau 4.3.

**Tableau 4.3 : Les effets mesurés**

Comparaison des candidats 2 à 2	Effets mesurés
Candidat D-75 <i>versus</i> Candidat D-93 Candidat I-75 <i>versus</i> Candidat I-93 Candidat F-75 <i>versus</i> Candidat F-93	<b><i>Effet de la réputation du département</i></b> Les chances de succès d'un candidat résidant dans le 18 <sup>ème</sup> arrondissement de Paris ou en Seine Saint Denis sont-elles différentes lorsqu'il habite... un quartier défavorisé (classé en ZUS) ? un quartier intermédiaire ? un quartier favorisé ?
Candidat F-93 <i>versus</i> Candidat I-93	<b><i>Effet de la réputation de la localité</i></b> Les chances d'un candidat résidant en Seine Saint Denis sont-elles différentes selon qu'il habite au Raincy ou à Bondy?
Candidat I-75 <i>versus</i> Candidat D-75 Candidat I-93 <i>versus</i> Candidat D-93	<b><i>Effet de la réputation du quartier</i></b> Les chances de succès d'un candidat sont-elles différentes lorsqu'il réside dans un quartier classé en ZUS... à Paris dans le 18 <sup>ème</sup> arrondissement ? à Bondy en Seine Saint Denis ?

Premièrement, on évalue *un effet de la réputation du département de résidence dans une région donnée*, en comparant les chances de succès d'un candidat selon qu'il est domicilié dans le 18<sup>ème</sup> arrondissement de Paris ou en Seine Saint Denis. Cette comparaison est effectuée pour trois couples de candidats : ceux qui résident dans un quartier défavorisé classé en ZUS du 18<sup>ème</sup> arrondissement de Paris ou de Bondy, ceux qui résident dans un quartier intermédiaire du 18<sup>ème</sup> arrondissement de Paris ou de Bondy et ceux qui résident dans un quartier favorisé du 18<sup>ème</sup> arrondissement de Paris ou du Raincy. L'effet département mesuré est donc conditionnel à la réputation du quartier ou de la commune de résidence. Deuxièmement, on estime *un effet de la réputation de la localité de résidence dans un département donné*. A cette fin, on compare les chances d'un candidat résident en Seine Saint Denis, selon qu'il est domicilié au Raincy (commune réputée favorisée) ou à Bondy (commune réputée moins favorisée). Enfin, on évalue *un effet de la réputation du quartier de résidence au sein d'une localité donnée*. Pour cela, on compare les chances de succès d'un candidat selon qu'il réside dans un quartier intermédiaire ou réputé défavorisé du 18<sup>ème</sup> arrondissement de Paris ou de Bondy en Seine Saint Denis.

### **4.2.2 Les autres détails du protocole**

#### *Choix de deux professions en tension : les serveurs et les cuisiniers dans la restauration*

La méthodologie du testing, particulièrement lourde à mettre en œuvre, ne permet pas d'examiner de façon exhaustive toutes les professions. Une sélection doit être opérée. Le choix a été fait de retenir des professions en tension appartenant à un même secteur d'activité. Les indicateurs de tension de Pôle Emploi ont été utilisés pour sélectionner les professions retenues dans cette campagne de testing. Le critère de sélection a été le suivant : nous avons retenu des professions pour lesquelles l'effectif des chômeurs et le nombre d'offres d'emploi en Ile-de-France sont importants.

Retenir une profession dont les effectifs sont importants parmi les demandeurs d'emploi permet de limiter la probabilité de détection lorsque l'on envoie simultanément un grand nombre de CV. Choisir une profession en tension permet de limiter le nombre de refus des employeurs, indépendamment de toute discrimination. Cette précaution méthodologique s'est avérée particulièrement utile dans un contexte de récession économique. Néanmoins, les taux de succès élevés des candidats à l'embauche dans une profession en tension ont une contrepartie du point de vue des discriminations : l'accès à l'emploi est moins sélectif et il est

donc plus difficile d'observer des discriminations à l'embauche pour ce type de profession. Nous nous plaçons donc volontairement dans un contexte qui devrait minorer les discriminations à l'embauche.

Sur cette base, deux professions ont été testées : les cuisiniers et les serveurs dans le secteur de la restauration.<sup>51</sup> Des statistiques relatives à ce secteur d'activité sont fournies dans l'Annexe 4.2. Dans chacune de ces deux professions, deux niveaux de qualifications ont été examinés : des emplois qualifiés requérant un diplôme de niveau IV (Baccalauréat Professionnel) et des emplois moins qualifiés requérant un diplôme de niveau V (Certificat d'Aptitude Professionnelle)

#### *Des candidats semblables*

Les candidatures qui ont été envoyées en réponse aux mêmes offres d'emploi sont parfaitement similaires en termes de caractéristiques productives et de caractéristiques individuelles autres que celle dont l'effet est testé (le lieu de résidence). En particulier, ces candidatures sont similaires en termes de diplômes, de parcours professionnel, d'expériences tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif. Ces candidatures sont par ailleurs crédibles sur les professions ciblées. Elles ont été expertisées et validées par un professionnel du secteur : cette expertise assure que les candidatures sont similaires, réalistes et pertinentes.

#### *Caractéristiques individuelles non-productives*

Les 6 candidats fictifs sont de nationalité française et la consonance de leur prénom et leur nom ne suggère pas qu'ils sont issus de l'immigration. Ils sont tous de sexe masculin. Leurs noms figurent parmi les plus répandus en France. Leurs prénoms signalent leur genre et sont les plus courants à l'année de naissance des candidats (1984 pour les candidats qualifiés et 1989 pour les candidats moins qualifiés). Les 6 candidats qualifiés sont donc âgés de 27 ans et les moins qualifiés de 22 ans. Tous indiquent être célibataire, sans enfant, titulaire du permis de conduire et véhiculé.

---

<sup>51</sup> Selon les données de Pôle Emploi la profession « personnel de cuisine » comprend en Ile de France à la fois un grand nombre de demandes d'emploi (5529 demandes d'emploi en un an de mars 2009 à mars 2010) et un nombre important d'offres d'emploi (13164 sur la même période). Le taux de tension dans cette profession (nombre d'offres d'emploi supérieures à un mois enregistrées sur un an divisé par le nombre de demandes d'emploi sur un an) est élevé (0,62) relativement à d'autres professions. Ces statistiques pour la profession de serveurs dans la restauration sont respectivement de 5622 demandes d'emploi, 8875 offres d'emploi, et un taux de tension de 0,48. A titre de comparaison, les chiffres pour la maçonnerie en Ile de France sur la même période sont de 4075 demandes d'emploi, 2371 offres d'emploi et un taux de tension de 0,26.

*Caractéristiques individuelles productives*

Ces 6 candidats ont suivi le même parcours de formation : les moins qualifiés ont obtenu un Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) en 2007 ; les plus qualifiés sont titulaires d'un CAP et d'un baccalauréat professionnel, validés respectivement en 2002 et 2004. Ces qualifications ont été obtenues dans le cadre d'un apprentissage (2 ans pour un CAP et 4 ans pour un CAP suivi d'un baccalauréat professionnel). Les qualifications des candidats sont précisées dans le Tableau 4.4.

Depuis leur sortie du système éducatif, les 6 candidats cuisiniers ou serveurs les plus qualifiés ont accumulé 7 ans et demi d'expérience, dans 3 établissements distincts. Il est mentionné dans les CV que l'un des restaurants était de type gastronomique et les deux autres étaient de type traditionnel. Les 6 candidats cuisiniers ou serveurs les moins qualifiés ont, quant à eux, également travaillé dans 3 restaurants différents, tous de type traditionnel, depuis l'obtention de leur CAP, 4 ans et demi auparavant. Aucun candidat n'affiche de période de chômage : ils sont en emploi lorsqu'ils candidatent. A titre d'illustration, deux CV fictifs sont reproduits dans l'Annexe 4.1.

**Tableau 4.4 : Qualifications des candidats fictifs**

	<b>Serveurs</b>	<b>Cuisiniers</b>
Emplois moins qualifiés	6 candidats titulaires d'un CAP « Restaurant »	6 candidats titulaires d'un CAP « Cuisine »
Emplois qualifiés	6 candidats titulaires d'un : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CAP « Restaurant »</li> <li>▪ Baccalauréat Professionnel «Restauration, option Service et commercialisation ».</li> </ul>	6 candidats titulaires d'un : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CAP « Cuisine »</li> <li>▪ Baccalauréat Professionnel « Restauration, option Production culinaire ».</li> </ul>

*Note : les 6 candidats sont pourvus de l'une de ces 4 qualifications, selon le profil de l'offre d'emploi testée.*

Au total, nous avons construit 24 candidatures fictives (CV et lettres de motivation) : 6 profils de candidats ne se distinguant que par le lieu de résidence, dupliqués pour deux professions (cuisiniers et serveurs) et deux niveaux de qualification (qualifié, moins qualifié). Nous avons donc construit 4 jeux de 6 candidatures fictives. Répondre à une offre d'emploi consiste alors à envoyer les 6 candidatures dont le profil de qualification correspond au mieux au profil du poste à pourvoir



### *Différenciations à la marge et permutations des supports de candidatures écrites*

Puisque ces candidatures ont été envoyées en réponse aux mêmes offres d'emploi, elles devaient comporter des éléments de différenciation. Ces différences portent sur la présentation des CV, tout en demeurant standard : type de police d'écriture, taille de la police, mise en page... Les candidats affichent une expérience acquise dans des entreprises réelles ; celles-ci sont différentes mais comparables (en termes d'activité, de taille). Ils ont obtenu leur(s) diplôme(s) et débuté leur carrière en province, dans des villes différentes<sup>52</sup> ; depuis plus d'une année ils travaillent et résident en Ile de France. Les loisirs des candidats sont également différents, sans excès d'originalité et impersonnels (sport, cinéma, lecture, musique, etc.). Les courriers succincts accompagnant le CV étaient également formulés de façon différente, mais sans singularité. Une adresse postale, un numéro de téléphone portable et une adresse électronique ont été attribués à chaque candidat.

Pour éviter que le style ou le contenu d'une candidature particulière n'influence systématiquement le choix des entreprises pour un candidat particulier (et ce, malgré les précautions prises lors de la construction des candidatures), nous avons mis en place un système de permutation aléatoire des CV entre les identités des candidats fictifs. Les supports ont été alternés entre les candidats tout au long du processus de recherche d'emploi.

### *Choix pour un test d'accès aux entretiens d'embauche*

Nous avons choisi de réaliser un test d'accès aux entretiens d'embauche. Aucun candidat n'a été envoyé à des entretiens. Deux raisons méthodologiques expliquent ce choix. Premièrement, envoyer des candidats physiquement aux entretiens conduit à introduire des biais liés à l'appréciation subjective du physique du comportement ou de la personnalité des candidats par les recruteurs. Or ce biais inévitable est inobservable par les chercheurs et de fait incontrôlable, ce qui conduit à fournir une mesure biaisée de la discrimination à l'embauche. Nous considérons que dans la mesure où l'organisation d'entretiens génère un coût pour le recruteur, celui-ci ne convoquera en entretien que les candidats qui ont effectivement une chance d'obtenir le poste. Nous supposons qu'un éventuel comportement discriminatoire de l'employeur se manifeste lors de la sélection des candidatures écrites qui feront l'objet d'un entretien (le facteur potentiellement discriminant que constitue le lieu de résidence apparaissant explicitement sur le *curriculum vitae*). Les candidatures écrites sont par ailleurs dépourvues de photographie. Deuxièmement, la procédure de collecte des données

---

<sup>52</sup> Les villes de province dans lesquelles les candidats ont effectué leur formation et débuté leur carrière sont Compiègne, Orléans, Angers, Le Mans, Evreux et Chartres.

est allégée, de sorte qu'en un temps donné, de l'ordre de quatre mois ici, nous sommes en mesure de constituer un échantillon de taille plus conséquente (près de 500 offres d'emplois testées).

#### *Collecte des offres d'emploi et champ du testing*

Les sites Internet de Pôle d'Emploi et de L'Hôtellerie-Restauration qui centralisent une grande partie des offres d'emploi dans le domaine de la restauration ont quotidiennement été consultés pour collecter les offres d'emploi. Toutes les offres d'emploi de serveur ou de cuisinier, requérant un CAP ou un baccalauréat professionnel, en CDD ou CDI, localisées en Ile-de-France entraient dans le champ de l'étude. Nous avons testé toutes celles portées à notre connaissance entre mi-octobre 2011 et début février 2012. Au total 498 offres d'emploi émanant d'établissements distincts ont été testées : 253 offres d'emploi de cuisinier et 245 offres d'emploi de serveur. Cela correspond à l'envoi de 2988 candidatures (6x498).

#### *Envoi des candidatures écrites*

Les candidatures en réponse à une même offre d'emploi ont été envoyées le plus souvent le jour même de la diffusion de l'offre sur un site Internet d'offres d'emploi, par courrier électronique émanant de la boîte mail de chaque candidat, ou par courrier postal. Dans ce second cas, les candidatures ont été postées de bureaux de Poste d'Ile de France différents pour limiter les risques de détection du testing.

#### *Interprétation des réponses et des non-réponses*

La réponse est considérée positive lorsque le recruteur convie le candidat à un entretien ou qu'il se manifeste pour obtenir plus de renseignements sur sa situation présente ou ses qualifications. En revanche, la réponse est considérée comme négative si le recruteur rejette formellement la candidature ou s'il n'y répond pas<sup>53</sup>.

#### *Appariements avec des données d'entreprises*

Pour chaque offre d'emploi testée, nous disposons de nombreuses variables pouvant potentiellement expliquer une discrimination conditionnelle : celles qui sont relatives au testing lui-même, celles qui sont relatives au poste à pourvoir et celles qui sont relatives à l'entreprise qui offre le poste. Ces variables, présentées dans le Tableau 4.5, sont renseignées sur la base des informations disponibles sur l'offre d'emploi et sur la base d'appariements avec des fichiers administratifs.

---

<sup>53</sup> Une description détaillée sur le débat suscité par l'interprétation des non réponses des employeurs est présentée dans le Chapitre 1 de cette thèse de doctorat, dans la sous-section « 1.2.3.2.2 Le protocole du testing », paragraphe « Interprétation et traitements des résultats ».



**Tableau 4.5 : Variables potentiellement explicatives d'une discrimination conditionnelle**

TYPE DE VARIABLES	VARIABLES	SOURCES MOBILISEES
Variables relatives au testing	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Site sur lequel l'offre est parue</li> <li>▪ Date à laquelle la candidature a été envoyée</li> <li>▪ Réponse du recruteur</li> <li>▪ CV utilisé (cf. permutations)</li> </ul>	Offres d'emploi
Variables relatives au poste offert	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Type de contrat offert (cdd, cdi)</li> <li>▪ Expérience demandée</li> <li>▪ Diplôme demandé</li> <li>▪ Une indicatrice précisant si le salaire est négociable ou non</li> <li>▪ Niveau du salaire offert</li> <li>▪ Localisation du poste</li> <li>▪ Sexe du recruteur</li> </ul>	
Caractéristiques relatives à l'entreprise offrant le poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Type de restauration (gastronomique, traditionnelle, etc.)</li> <li>▪ Distinction dans un guide gastronomique</li> <li>▪ Effectif</li> <li>▪ Appartenance à un groupe</li> <li>▪ Chiffre d'affaire</li> <li>▪ NAF-APE</li> <li>▪ Secteur d'activité</li> </ul>	Offres d'emploi Base SIRENE de l'INSEE
Caractéristiques de la ville dans laquelle se situe le poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Part d'étrangers hors UE</li> <li>▪ Structure de la population par âge</li> <li>▪ Nombre de ZUS</li> <li>▪ Part de la population active vivant en ZUS relativement à la population active de la commune</li> <li>▪ Probabilité de sortie du chômage dans la commune</li> <li>▪ Déciles de revenus fiscaux par commune</li> <li>▪ Part de personnes qui payent l'impôt sur le revenu dans la commune</li> <li>▪ Part de personnes qui payent l'ISF dans la commune</li> </ul>	Recensement 1999 de l'INSEE Solstice Ministère des Finances
Caractéristiques des transports empruntés et durée des trajets domicile/travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lignes des transports en commun utilisés pour effectuer le trajet domicile/travail</li> <li>▪ Ligne sur laquelle se situe le poste</li> <li>▪ Durée en transport par la route aux heures de pointes</li> <li>▪ Durée par les transports en commun aux heures de pointes</li> </ul>	Ratp.fr (réseaux ferrés à une heure de pointe) Mappy.fr (heures de pointe) Matrices du ministère des transports.

### 4.3 Résultats

Nous présentons dans cette sous-section les résultats statistiques issus de l'exploitation de la campagne de *testing*. S'agissant de données issues d'un testing, les statistiques descriptives sur les taux de succès des différents profils de candidats contiennent d'emblée beaucoup d'informations sur la mesure des discriminations. En effet, concernant les candidats à l'emploi, ces données sont, par construction, dépourvues de biais de sélection et d'hétérogénéité inobservable. Pourtant, alors que ces taux d'invitation à un entretien d'embauche donnent une première idée de l'ampleur des discriminations, il est important de vérifier si les écarts constatés sont robustes à la prise en compte des différentes caractéristiques des offres. En effet, si les caractéristiques figurant dans les 6 CV envoyés à chaque offre sont similaires (à l'exception du lieu de résidence) les offres sont pour leur part de nature très diverse. Elles se distinguent notamment par le type d'établissement qui offre l'emploi (restaurant traditionnel, gastronomique, brasserie, etc.), sa localisation, le site Internet sur lequel elles ont été postées, etc.

Dans la sous-section 4.2.1 nous apportons des éléments de statistiques descriptives selon les différents profils de candidats. Dans la sous-section 4.2.2 nous présentons des résultats relatifs à la prise en compte des caractéristiques du poste à pourvoir et de l'entreprise offrant le poste qui peuvent influencer sur la discrimination à l'embauche (discrimination conditionnelle).

#### 4.3.1 Statistiques descriptives sur les taux de succès

Nous considérons tout d'abord les chances de succès des 6 candidats fictifs, de façon agrégée par type de métier (serveurs *versus* cuisinier) ou désagrégée en distinguant le niveau de qualification requis dans l'annonce et dont les 6 candidats fictifs ont été pourvus (Tableau 4.4). La raison est la suivante. Nous avons testé des offres d'emploi relatives à deux familles de métier (serveurs, cuisinier) dans des proportions respectives qui ne sont pas représentatives du marché du travail. Ces deux familles de professions relèvent du même secteur d'activité (Hôtels, Cafés, Restaurants), mais elles se distinguent par leur degré de contact avec la clientèle. Il est donc possible que les pratiques de recrutement soient différentes et nous souhaitons être en mesure d'apprécier cette possible différenciation. Un exemple qui témoigne d'effets de la clientèle sur les pratiques de recrutement est l'étude de Holzer et Ihlandfelt (1998). Les auteurs montrent des effets considérables de la composition raciale des clients d'un établissement sur l'emploi et les salaires des minorités, en particulier dans les

emplois qui impliquent un contact direct avec la clientèle. Ils indiquent que la probabilité qu'un travailleur d'un certain groupe minoritaire soit embauché augmente avec la part des clients du même groupe minoritaire. La prise en compte du niveau de qualification attendu par l'employeur est également importante car elle contribue à préciser le type de poste à pourvoir voire le type/standing de l'établissement qui offre l'emploi. Là encore, il est probable que les pratiques des recruteurs varient selon le niveau de qualification, comme le montrait le *testing* conduit par Neumark et *al.*, (1996). Ces auteurs examinaient la discrimination à l'embauche à l'encontre des femmes dans la profession de serveurs à Philadelphie. Ces auteurs distinguaient les profils de candidatures selon la catégorie du restaurant testé et montraient l'existence d'une discrimination en faveur des hommes dans les restaurants pratiquant des prix élevés et une discrimination en faveur des femmes dans ceux pratiquant des prix faibles.

#### *Nombre de réponses positives par offre*

Dans l'ensemble, 38,5 % des offres d'emploi qui ont été testées, ont fait l'objet d'une réponse positive à au moins l'un des six candidats fictifs. Ce taux de réponse positive est un peu supérieur pour les cuisiniers (41,9 %) que pour les serveurs (35, 1%) ce qui traduit une tension un moins marquée pour ces derniers (Tableau 4.6). Ce résultat s'observe également sur les données des enquêtes sur les Besoins de Main-d'Oeuvre de Pôle Emploi dans lesquelles les employeurs des Hôtels-Cafés-Restaurants déclarent plus fréquemment éprouver des difficultés de recrutement pour les cuisiniers (45% à Paris et 59 % en Seine-Saint-Denis) que pour les serveurs<sup>54</sup> (38 % à Paris, 25 % en Seine-Saint-Denis). Le niveau de taux de réponse est globalement satisfaisant et même d'un ordre de grandeur supérieur à celui obtenu dans les exploitations de testing réalisées par Duguet et *al.* (2010a, 2010b) et Petit et *al.* (2014).

**Tableau 4.6 : Répartition du nombre de réponses positives par offre**

	<b>Tous</b>	<b>Cuisiniers</b>	<b>Serveurs</b>
Aucune	61,5%	58,1%	64,9%
1 ou plus	38,5%	41,9%	35,1%
1 ou 2	16,1%	16,2%	15,9%
3 ou 4	10,2%	10,3%	10,2%
5 ou 6	12,2%	15,4%	9,0%

*Lecture : sur l'ensemble des 253 offres d'emploi de cuisinier testées, dans 16,2% des cas, les employeurs ont répondu positivement à seulement une ou deux candidatures fictives parmi les six reçues.*

<sup>54</sup> Voir Tableau 4.16 en annexe 4.2.

*Les taux de succès en fonction du lieu de résidence du candidat*

Une première indication des résultats est donnée dans les taux de succès bruts de chaque candidat selon le quartier de résidence qui figurent dans le Tableau 4.7. On constate que les taux bruts de succès sont assez bien ordonnés selon la qualité du quartier, pour les cuisiniers comme pour les serveurs, et pour les professions qualifiées comme pour les professions moins qualifiées. On constate également que les taux de succès sont plus faibles pour les profils moins diplômés que pour les plus diplômés et qu'ils sont globalement plus forts pour les cuisiniers.

**Tableau 4.7 : Taux brut de succès sur les mêmes offres d'emploi par type de quartier**

Quartier	Taux de réponses favorables	Student	Intervalle de confiance de niveau 90%	
			Borne inférieure	Borne supérieure
Cuisiniers				
Niveau CAP				
Défavorisé	19,3%	8,05	15,4%	23,3%
Intermédiaire	22,3%	8,85	18,2%	26,4%
Favorisé	23,7%	9,06	19,4%	28,0%
Niveau BAC				
Défavorisé	25,4%	8,82	20,7%	30,1%
Intermédiaire	26,3%	9,11	21,6%	31,0%
Favorisé	26,2%	9,05	21,5%	31,0%
Serveurs				
Niveau CAP				
Défavorisé	13,7%	7,06	10,6%	16,9%
Intermédiaire	14,7%	7,30	11,4%	18,1%
Favorisé	16,0%	7,67	12,6%	19,4%
Niveau BAC				
Défavorisé	20,2%	6,65	15,2%	25,1%
Intermédiaire	19,6%	6,61	14,8%	24,5%
Favorisé	24,2%	7,53	18,9%	29,4%

*Les statistiques de Student et les intervalles de confiance ont été calculés par la méthode du bootstrap réalisée sur 10 000 tirages*

Ces premiers résultats sont décomposés selon le département dans le Tableau 4.8. On constate que dans l'ensemble les taux de succès y sont assez bien ordonnés selon la qualité du quartier, pour les cuisiniers comme pour les serveurs, et pour les professions qualifiées comme pour les professions moins qualifiées. Cependant, la hiérarchie apparente des taux de succès selon le quartier de résidence apparaît plus nette à Paris qu'en Seine-Saint-Denis.

**Tableau 4.8 : Taux brut de succès sur les mêmes offres d'emploi par département et quartier de résidence**

Département	Quartier	Taux de réponses favorables	Student	Intervalle de confiance de niveau 90%	
				Borne inférieure	Borne supérieure
Cuisiniers					
Niveau CAP					
93	Défavorisé	19,0%***	5,6	13,5%	24,5%
	Intermédiaire	21,8%***	6,2	16,0%	27,7%
	Favorisé	21,9%***	6,2	16,0%	27,7%
75	Défavorisé	19,7%***	5,7	14,1%	25,4%
	Intermédiaire	22,6%***	6,4	16,8%	28,4%
	Favorisé	25,6%***	6,9	19,5%	31,8%
Niveau BAC					
93	Défavorisé	23,3%***	5,9	16,8%	29,7%
	Intermédiaire	19,8%***	5,3	13,7%	26,0%
	Favorisé	21,5%***	5,6	15,2%	27,9%
75	Défavorisé	27,6%***	6,6	20,7%	34,4%
	Intermédiaire	32,7%***	7,5	25,5%	39,9%
	Favorisé	31,1%***	7,2	23,9%	38,2%
Serveurs					
Niveau CAP					
93	Défavorisé	10,9%***	4,3	6,7%	15,0%
	Intermédiaire	9,6%***	4,0	5,7%	13,5%
	Favorisé	10,9%***	4,4	6,8%	14,9%
75	Défavorisé	16,7%***	5,6	11,8%	21,5%
	Intermédiaire	19,9%***	6,2	14,6%	25,1%
	Favorisé	21,2%***	6,5	15,8%	26,5%
Niveau BAC					
93	Défavorisé	16,9%***	4,2	10,3%	23,4%
	Intermédiaire	10,2%***	3,2	5,0%	15,4%
	Favorisé	16,8%***	4,2	10,2%	23,3%
75	Défavorisé	23,6%***	5,2	16,2%	30,9%
	Intermédiaire	29,1%***	6,1	21,3%	37,0%
	Favorisé	31,5%***	6,4	23,4%	39,6%

Les statistiques de Student et les intervalles de confiance ont été calculés par la méthode du bootstrap réalisée sur 10 000 tirages. \*\*\* significatif au seuil de 1%.

Notons que les différences de taux de succès selon le lieu de résidence sont très marquées. Une localisation favorable double les chances d'être invité à un entretien d'embauche pour les serveurs de niveau CAP, dont les taux de succès passent de 9,6 % s'ils résident dans un quartier intermédiaire de Seine-Saint-Denis à 19,9 % dans un quartier intermédiaire de Paris. Pour les serveurs qualifiés, les écarts de taux de succès vont du simple au triple entre un

quartier intermédiaire de Seine-Saint-Denis (10,2 %) et un quartier favorisé de Paris (29,1 %). Pour aller plus loin, il faut tester si toutes ces différences de taux de succès sont significatives.

Dans le Tableau 4.9 nous comparons les chances de succès des candidats fictifs considérés deux à deux. Nous examinons si les différences de taux de succès sont significatives<sup>55</sup>. La première partie du Tableau est consacrée à la mesure de l'effet département (75 *versus* 93) conditionnellement à la qualité du quartier de résidence, selon la profession et le niveau de diplôme des candidats. On trouve un effet significatif du département et dans le sens attendu pour presque tous les profils des candidats. L'effet est souvent assez massif avec des différences de taux de succès beaucoup plus importantes que dans les autres différences spatiales. On retiendra que l'effet du département est toujours beaucoup plus marqué que l'effet de quartier. En d'autres termes, si l'objectif d'un demandeur d'emploi est d'augmenter son taux d'accès à l'emploi, il est toujours préférable de quitter la Seine-Saint-Denis et d'habiter à Paris plutôt que de changer de quartier ou de localité.

L'effet de la localité figure dans le bloc « Effet Intermédiaire *versus* Favorisé » aux lignes correspondant à la Seine-Saint-Denis. On compare alors l'effet d'habiter la commune de Bondy plutôt que celle du Raincy. On trouve effectivement un effet significatif mais uniquement pour les serveurs les plus qualifiés pour lesquels la différence des taux de succès est de 6,76 points de pourcentage.

On trouve aussi un effet du quartier, à département donné, mais de façon moins systématique que celui du département, à quartier donné. Cet effet n'est significatif que pour certains profils et certains quartiers. L'effet quartier défavorisé *versus* quartier intermédiaire est significatif à 10 % pour les cuisiniers peu diplômés de Seine-Saint-Denis et les serveurs qualifiés de Paris.

On constate que les effets sont presque toujours plus prononcés pour les serveurs que pour les cuisiniers. Une interprétation réside dans le fait que les cuisiniers sont une profession un peu plus en tension ce qui rend la discrimination plus coûteuse pour les employeurs. Une autre interprétation réside dans le fait que les serveurs sont en contact avec la clientèle ce qui peut alimenter une source de discrimination supplémentaire. Il ne s'agit pas d'une discrimination directe par la clientèle car le lieu de résidence n'est pas une caractéristique directement observable par celle-ci. Pourtant, les employeurs peuvent considérer l'origine résidentielle

<sup>55</sup> De façon plus formelle, on vérifie dans le Tableau 4.19 disponible dans l'annexe 4.3 l'existence d'une discrimination à l'aide d'un test binomial dont l'hypothèse nulle est qu'aucun groupe n'est préféré à un autre.

d'un candidat comme un marqueur affectant d'autres caractéristiques qui seraient, elles, observables par la clientèle. Par exemple, il est demandé à un serveur une maîtrise des codes de la relation avec les clients ce qui renvoie à des capacités d'expression et de communication. Un préjugé des employeurs serait que le fait d'habiter dans un quartier défavorisé signale de moindres capacités d'expression et de communication des candidats, ce qui pénaliserait alors l'établissement vis-à-vis de la clientèle. La discrimination liée au lieu de résidence à l'encontre des serveurs s'apparenterait alors à une forme de discrimination statistique à la Arrow.

**Tableau 4.9 : Différences de taux de succès sur les mêmes offres**

	Comparaisons 2 à 2 sur les mêmes offres	Cuisiniers		Serveurs	
		Ecart (en points de %)	Student	Ecart (en points de %)	Student
Effet joint département et quartier défavorisé					
CAP	Seine-Saint-Denis*Paris	-6,6*	-1,95	-10,3***	-3,78
BAC		-7,8*	-1,85	-14,7***	-2,62
Effet du département (93 versus 75)					
CAP	Quartier défavorisé	0,67	0,20	5,78**	2,20
	Quartier intermédiaire	0,74	0,28	10,28***	3,41
	Quartier favorisé	3,69	1,10	10,33***	3,56
BAC	Quartier défavorisé	4,29	1,04	6,83	1,55
	Quartier intermédiaire	12,99***	3,29	19,08***	4,26
	Quartier favorisé	9,53**	2,13	14,59**	2,70
Effet du quartier défavorisé versus intermédiaire					
CAP	Paris	-2,90	-0,94	-3,16	-1,37
	Seine-Saint-Denis	-2,92*	-1,66	1,32	0,65
BAC	Paris	-5,19	-1,52	-5,60*	-1,70
	Seine-Saint-Denis	3,50	1,03	6,73*	1,93
Effet du quartier intermédiaire versus favorisé					
CAP	Paris	-2,88	-0,99	-1,26	-0,62
	Seine-Saint-Denis	-0,01	0,00	-1,27	-0,71
BAC	Paris	1,68	0,46	-2,26	-0,48
	Seine-Saint-Denis	-1,75	-0,49	-6,76*	-1,95
Effet du quartier défavorisé versus favorisé					
CAP	Paris	-5,81*	-1,89	-4,49**	-2,13
	Seine-Saint-Denis	-2,89	-1,15	0,01	0,01
BAC	Paris	-3,47	-0,95	-7,98	-1,50
	Seine-Saint-Denis	1,75	0,51	0,00	0,00
Effet de la localité (effet Bondy versus Raincy en Seine-Saint-Denis)					
CAP	Bondy versus Raincy	-0,01	0,00	-1,27	-0,71
BAC		-1,75	-0,49	-6,76*	-1,95

Note : Les statistiques de Student ont été calculées par la méthode du bootstrap réalisée sur 10 000 tirages.

Lecture : Une différence négative entre les taux de succès traduit une préférence pour un quartier, une localité ou respectivement un département favorisé. \*\*\* significatif au seuil de 1%, \*\* de 5%, \* de 10%.



Ce constat est cohérent avec les résultats d'une étude antérieure sur données françaises qui indiquait que les discriminations sont plus marquées pour les professions en contact avec la clientèle, ce qui expliquerait pourquoi les populations d'origine étrangère éprouvent davantage de difficultés d'accès à l'emploi dans les grands centres urbains où ces professions sont surreprésentées (Bouvard *et al.*, 2008).

### 4.3.2 Mesure de la discrimination conditionnelle

Nous présentons dans cette sous-section des résultats relatifs à la prise en compte des caractéristiques des postes et des entreprises concernées qui peuvent influencer la discrimination à l'embauche (discrimination conditionnelle).

#### *Effets de la localisation des restaurants*

Il paraît utile de compléter les premiers résultats en distinguant la localisation des restaurants. Le Tableau 4.10 présente les taux de succès selon la localisation des établissements et l'on constate des différences sensibles.

**Tableau 4.10 : Taux brut de succès selon le lieu de résidence et de localisation de l'offre**

Lieu de résidence - lieu travail	Taux de réponses favorables	Student	Intervalle de confiance de niveau 90%	
			Borne inférieure	Borne supérieure
Cuisiniers				
Résidence 75 - travail 75	33,5%	12,82	29,2%	37,8%
Résidence 75 - travail 93	28,3%	4,79	18,6%	38,1%
Résidence 75 - travail autre département IDF	19,3%	9,38	15,9%	22,7%
Résidence 93 - travail 75	26,1%	10,75	22,1%	30,0%
Résidence 93 - travail 93	28,4%	4,79	18,7%	38,1%
Résidence 93 - travail autre département IDF	15,7%	8,23	12,6%	18,9%
Serveurs				
Résidence 75 - travail 75	22,2%	10,38	18,7%	25,7%
Résidence 75 - travail 93	11,9%	2,33	3,5%	20,2%
Résidence 75 - travail autre département IDF	24,1%	9,96	20,2%	28,1%
Résidence 93 - travail 75	10,1%	6,57	7,5%	12,6%
Résidence 93 - travail 93	16,7%	2,86	7,1%	26,2%
Résidence 93 - travail autre département IDF	13,6%	7,07	10,5%	16,8%

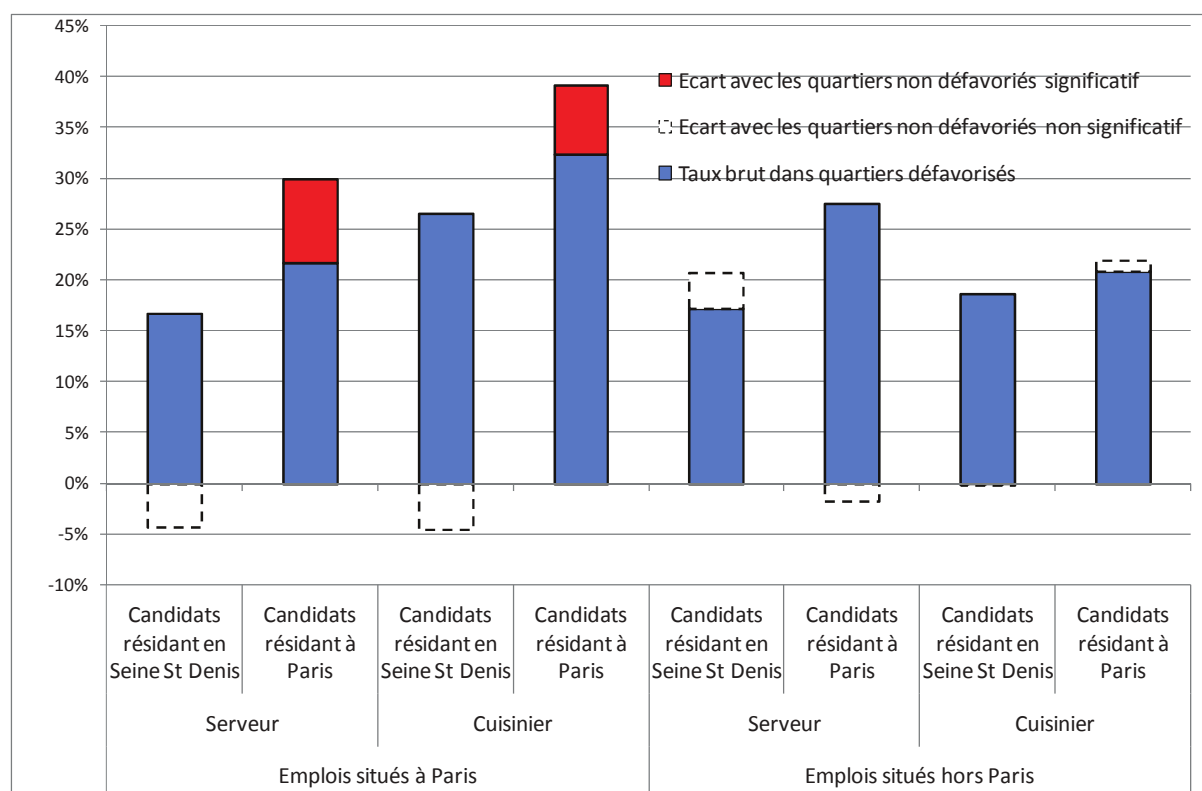
*Note : Les statistiques de Student ont été calculées par la méthode du bootstrap réalisée sur 10 000 tirages.*

*Source : données issues du testing ; \*\*\* significatif au seuil de 1%, \*\* de 5%, \* de 10%.*



Le graphique 4.1 représente de façon synthétique les niveaux et les écarts de taux de succès selon le lieu de résidence, pour les deux professions et au niveau du baccalauréat, en prenant en compte la localisation des restaurants. On constate effectivement des différences significatives de taux de succès entre les différents profils de candidats selon que les établissements sont localisés à Paris *intra-muros* (à gauche du graphique) ou en dehors (à droite du graphique). Le graphique 4.1 montre que l'effet de quartier s'exerce essentiellement lorsque les établissements sont localisés dans le même département que les candidats à l'emploi. Ainsi, les restaurants parisiens pénalisent la réputation du quartier de résidence lorsque celui-ci se situe à Paris. En revanche, ils considèrent de façon similaire les candidats de Seine-Saint-Denis, quelle que soit la réputation de leur commune et de leur quartier de résidence. Une raison possible pourrait être la méconnaissance de l'hétérogénéité de ce département, lorsque les employeurs n'y sont pas localisés. Les établissements situés hors de Paris sont, quant à eux, répartis dans plusieurs départements, et une faible proportion se situe en Seine Saint Denis, de sorte que, globalement, comme leurs homologues parisiens, ils sont en mesure d'apprécier seulement la réputation du département de résidence du candidat.

**Graphique 4.1 : Taux brut de succès des quartiers défavorisés et écart par rapport aux quartiers non défavorisés**



Note : Les statistiques présentées dans ce graphique concernent les titulaires d'un baccalauréat.

Source : Données issues du testing.

*Effet des caractéristiques du poste à pourvoir et de l'entreprise*

L'information présentée dans le Tableau 4.11 permet de vérifier si ces différences de taux de succès sont les mêmes en moyenne pour toutes les offres ou si elles sont sensibles à la nature des offres. Avec une régression sur la totalité des 2 988 observations dans laquelle on introduit des indicatrices pour chaque variable qualitative, on raisonne désormais *toutes choses égales par ailleurs* en contrôlant notamment par la distance domicile-travail.

**Tableau 4.11 : Estimation de la probabilité d'obtention d'une réponse positive**

<b>Variables</b>	<b>Coefficients</b>	<b>Ecart-type</b>
<b><i>Caractéristiques spatiales</i></b>		
Localisation dans un quartier défavorisé	-0,380***	0,118
Localisation en Seine St Denis (Dep93)	-0,518***	0,116
Quartier défavorisé * dep93	0,382**	0,173
Distance domicile travail	-0,034***	0,008
Information non disponible sur la distance domicile travail	-0,382	0,279
<b><i>Caractéristiques de l'individu</i></b>		
Offre pour un cuisinier ( <i>ref.</i> serveur)	0,527**	0,230
Niveau bac professionnel	0,625**	0,248
<b><i>Caractéristiques de l'offre et de l'entreprise</i></b>		
Entreprise située dans Paris intra-muros	0,157	0,247
Offre issue de Pôle Emploi	0,603**	0,279
Interlocuteur est une femme	-0,160	0,290
Type d'entreprise ( <i>réf.</i> : brasseries)		
Asiatiques	-0,393	0,633
Crêperies	0,083	0,952
Restaurants gastronomiques	0,681	0,480
Pizzeria et restaurants italiens	0,742	0,686
Restaurants traditionnels	0,351	0,359
Hôtels restaurants	0,919*	0,428
Autres	-0,009	0,354
NSP	0,667	0,479
Constance	-2,094***	0,443
sigma	2,066***	0,144
rho	0,810***	0,021
Nombre d'observations	2988	
Nombre de groupes (offres d'emploi)	498	
Log de vraisemblance	-980,6	

Source : données issues du testing. Modèle Probit avec effet aléatoire.

\*\*\* significatif au seuil de 1%, \*\* de 5%, \* de 10%

Note : On introduit également dans cette régression des variables binaires correspondant à différents jeux d'envoi de CV. Ces variables apparaissent comme non significatives.

Nous avons choisi des professions de serveurs et de cuisiniers parce que les restaurants sont relativement dispersés dans l'espace, de façon à pouvoir être en mesure de décomposer l'effet du lieu de résidence et celui de la distance domicile-travail. Parmi l'ensemble des offres d'emplois de cuisiniers, respectivement de serveurs, auxquelles nous avons envoyé un CV et que nous avons pu localiser, 45,6 %, respectivement 38,8 %, sont situées en banlieue parisienne et seulement 2,8 %, respectivement 3%, sont situés dans le 18<sup>ème</sup> arrondissement où sont localisés nos candidats parisiens. Nous disposons effectivement d'une assez grande variété spatiale de localisation des offres, comme les cartes de l'annexe 4.4 en témoignent, qui nous permet d'évaluer un effet du lieu de résidence en contrôlant par la distance.

On confirme un effet très net du département qui se cumule avec un effet du quartier qui apparaît marqué aussi mais dans une moindre mesure. L'effet département est d'un ordre de grandeur presque suffisant pour compenser l'effet d'un baccalauréat professionnel relativement à un CAP. Une localisation en Seine-Saint-Denis peut également annuler la prime à l'embauche dont bénéficient les cuisiniers relativement aux serveurs du fait des difficultés de recrutement pour cette profession.

L'effet croisé du département et du quartier est de signe opposé, ce qui signifie qu'un quartier défavorisé est moins pénalisant lorsque l'on réside dans un département déjà défavorisé. La pénalité à l'embauche associée au quartier défavorisé est donc plus forte à Paris qu'en Seine-Saint-Denis. Il semblerait alors que pour augmenter ses chances d'accéder à l'emploi, un demandeur d'emploi parisien pourrait être incité à changer de quartier, alors qu'un demandeur d'emploi séquanodionysien pourrait être incité à changer de département.

Rappelons que les effets que nous mesurons sont obtenus en contrôlant de la distance domicile-travail ce qui augmente les chances de succès d'une localisation en Seine-Saint-Denis pour tous les restaurants parisiens. De surcroît, nos résultats sont obtenus pour des professions en tension ce qui devrait minorer l'ampleur des discriminations à l'embauche. Enfin, tous nos candidats ont un prénom et un patronyme qui ne suggère pas qu'ils sont issus de l'immigration, si bien que l'effet du territoire que nous évaluons est *a priori* indépendant de celui de l'origine ethnique des personnes. Dans ce contexte, il est remarquable de trouver des effets de quartier aussi marqués.

En ce qui concerne les variables pouvant potentiellement expliquer une discrimination conditionnelle (variables relatives au poste à pourvoir et aux entreprises), elles apparaissent globalement non significatives. Le seul impact significatif qui semble jouer positivement sur les chances d'obtenir une réponse positive apparaît lorsque l'offre d'emploi émane de Pôle Emploi ou d'un Hôtel-Restaurant.

#### **4.4 Discrimination dans l'ordre des réponses aux candidats : un complément à la mesure standard de discrimination dans l'accès à l'embauche**

Comme nous l'avons montré dans le Chapitre 1 de cette thèse, la méthode du *testing* a été utilisée dans les études de discrimination à l'embauche au cours des vingt-cinq dernières années. Dans tous les *testing*, l'instrument de mesure de la discrimination est le taux de réussite en matière d'accès aux entretiens d'embauche.

Dans cette section, nous voulons étendre la réflexion sur la mesure standard de discrimination dans l'accès aux entretiens d'embauche afin d'obtenir une meilleure évaluation de son ampleur. La mesure standard de la discrimination dans l'accès aux entretiens d'embauche consiste à comparer les taux de réussite des candidats dans l'accès aux entretiens d'embauche. Par conséquent, en utilisant la mesure standard de la discrimination, nous ne prenons pas en compte les véritables préférences des employeurs pour certains candidats, mais seulement le fait d'être contacté ou non. Il s'avère important de développer une analyse complémentaire de la discrimination dans l'accès aux entretiens d'embauche en évaluant également l'ordre des réponses aux candidats et donc les préférences des employeurs. Notre raisonnement s'appuie sur le fait que, lorsque nous avons développé l'expérience, nous avons accordé une importance particulière à l'ordre d'envoi des candidatures afin de n'avoir aucune influence sur le choix des recruteurs pour un candidat en particulier. Les candidatures (CV et lettre de motivation) ont été envoyées par rotation systématique, donc l'ordre de chaque candidature est différent pour chaque envoi. En outre, pour éviter un effet potentiel de la forme ou du contenu des demandes d'emploi sur les réponses de l'employeur, nous avons utilisé un système de permutation aléatoire entre les identités des candidats et les supports écrits des candidatures.

Nous avons utilisé simultanément les deux approches méthodologiques (envoi des candidatures par rotation systématique et permutations entre les identités des candidats et les supports écrits) pour construire le jeu de données le plus fiable possible afin d'éviter tout risque d'influencer le choix des recruteurs pour un applicant particulier. De plus, quand un candidat est contacté, du fait que celui-ci ne donne pas suite à l'invitation de l'employeur, ce dernier doit appeler un autre candidat et ainsi de suite. Dans ce contexte, si nous trouvons une préférence dans l'ordre d'appel pour certains candidats, cela suggérerait l'existence d'une discrimination supérieure à la discrimination standard.

Chercher à voir si la discrimination existe aussi dans l'ordre de contact des demandeurs d'emploi est une approche novatrice de l'évaluation de la discrimination à l'embauche, peu exploitée jusqu'à présent. À notre connaissance, seules deux études ont mené une telle évaluation de la discrimination dans l'ordre des réponses aux candidats. Les auteurs des deux études ont démontré l'existence d'une préférence dans l'ordre d'appel des demandeurs d'emploi, qui renforce alors la discrimination à l'égard des autres candidats.

Dans un test d'accès aux entretiens d'embauche effectué pour évaluer la discrimination envers des jeunes d'origine étrangère (Afrique du Nord) pour la profession de technicien de maintenance, Ene-Jones (2014) met en évidence une discrimination supérieure au simple taux de réussite des candidats d'origine nord-africaine. L'auteur montre une nette préférence pour le candidat Français de souche. Même lorsque plusieurs candidats sont appelés, c'est en grande majorité le Français qui est appelé en premier. La discrimination envers les candidats d'origine nord-africaine apparaît alors renforcée par ces constats.

Duguet et *al.* (2014) proposent la méthode de la dominance stochastique du premier ordre afin de trouver s'il y a des préférences dans l'ordre des réponses aux demandeurs d'emploi. Ils appliquent cette méthodologie aux données issues d'un *testing* lié à l'effet croisé de l'origine ethnique et du genre pour la profession de développeur informatique. Ils prouvent l'existence de préférences pour certains candidats dans 25 cas sur 28 cas de comparaisons de dominance stochastique possibles qu'ils interprètent comme une forte discrimination à l'égard des candidats. Le coefficient de discrimination standard tend alors à sous-estimer le degré de discrimination.

Il est donc pertinent d'enrichir l'étude de la discrimination dans l'accès aux entretiens d'embauche présentée dans la section précédente avec une évaluation des préférences des recruteurs dans l'ordre des réponses aux candidats. Nous n'utilisons dans cette étude qu'une partie des données recueillies, celle liée aux serveurs qualifiés pour lesquels la discrimination apparaît plus prononcée. L'échantillon contient donc les candidatures des 6 candidats fictifs titulaires d'un Baccalauréat Professionnel et postulant aux emplois de serveurs.

#### 4.4.1 Méthodologie

Nous avons cherché à voir si une préférence existe dans l'ordre des réponses faites aux candidats qualifiés qui ont postulé à des postes de serveurs en Ile-de-France. Nous avons donc analysé le sous échantillon d'entreprises qui ont répondu positivement à au moins un de ces candidats. Nous avons traité notre sous-échantillon en appliquant la méthode de la dominance stochastique du premier ordre proposée par Duguet et *al.* (2014) et un test binomial de traitement égal.

##### *Méthode standard de mesure de la discrimination dans l'accès aux entretiens d'embauche*

La méthode standard de mesure de la discrimination dans l'accès aux entretiens d'embauche suppose la comparaison des taux de succès des candidats. Afin de calculer la différence nette d'accès à l'embauche entre deux candidats, on associe une probabilité à chacun des événements. Lorsque l'on compare deux candidats, on note  $P_1$  le nombre de réponses positives pour le candidat 1 et négatives pour le candidat 2 et  $P_2$  le nombre de réponses positives pour le candidat 2 et négatives pour le candidat 1. Le ratio entre la différence de ces deux probabilités et le nombre d'entreprises auditées représente la différence nette (DN) d'accès à l'embauche entre les deux candidats :

$$DN = (P_1 - P_2) / N$$

Un résultat positif indique que le candidat 1 a plus de chances d'être convoqué à un entretien que le candidat 2. À l'inverse, une différence nette négative signifie que le candidat 1 a moins de chances d'être convoqué à un entretien que le candidat 2. Si les candidats ont des caractéristiques productives égales, comme c'est le cas de ce *testing*, la différence ainsi obtenue indique la présence de comportements discriminatoires de la part des employeurs.

##### *Appliquer la méthode de la dominance stochastique de premier ordre dans l'étude de la discrimination*

Pour comprendre comment nous appliquons la méthode de dominance stochastique de premier ordre pour l'évaluation de la discrimination dans notre étude, nous prenons l'exemple suivant. Soit un ensemble (A, B, C) de trois candidats à plusieurs  $X$  postes vacants. Les trois candidats ont des caractéristiques productives similaires et ils envoient leurs candidatures d'emploi dans un ordre aléatoire. Par conséquent, ni l'ordre de réception des demandes d'emploi, ni les caractéristiques productives des candidats ne devrait influencer le choix des

entreprises pour un candidat particulier. Ils devraient tous avoir les mêmes chances d'être invité à un entretien d'embauche. Par conséquent, s'il y avait une différence de rang entre eux, ce serait la conséquence de la préférence des recruteurs pour les candidats.

Chaque recruteur qui reçoit les demandes d'emploi a ses propres préférences sur l'ensemble des candidats (A, B, C) qui devraient normalement être déterminées par leur fonction d'utilité. Prenons l'exemple de deux entreprises et supposons qu'ils aient les préférences suivantes sur l'ensemble (A, B, C) des candidats :

- Préférences de l'entreprise  $X_1$ :  $A > B > C$ ;
- Préférences de l'entreprise  $X_2$ :  $A > C > B$ .

Comme nous pouvons voir, le premier choix des deux recruteurs est le candidat A. Nous pouvons donc conclure que le candidat A « domine » les candidats B et C en ce qui concerne les préférences des employeurs. Nous utilisons la notion de « position dominante » afin de fournir une information sur la fonction d'utilité des deux recruteurs mais aussi pour établir un classement des candidats qui est déterminé par les préférences des recruteurs.

En prenant en compte un nombre  $X_n$  de recruteurs, si le candidat A est classé devant les candidats B et C par toutes les entreprises  $X_n$ , cela indique que le candidat A « domine *stochastiquement* » les autres candidats B et C pour les ordres de préférence de toutes les entreprises  $X_n$ . Par conséquent, il a une plus grande probabilité d'être invité à un entretien d'embauche que les autres candidats. Mais, puisque dans le cadre d'un *testing* les caractéristiques productives sont similaires entre les candidats, ce rang est en fait le résultat des préférences des recruteurs, indiquant la présence d'une potentielle discrimination.

Lorsqu'on compare les candidats par paires, pour la paire AB, par exemple, le fait que le candidat A soit classé premier par toutes les entreprises  $X_n$  signifie que A « domine *stochastiquement* » B et donc :

- La probabilité que le candidat A soit invité à un entretien d'embauche est plus élevée que la probabilité de B d'être invité à un entretien d'embauche :

$$P(A \text{ invité}, B \text{ non invité}) \geq P(B \text{ invité}, A \text{ non invité})$$

- La fonction de distribution cumulative (CDF) définie sur les rangs d'ordre d'appel pour le candidat A est supérieure à celle du candidat B :

$$CDF_A \geq CDF_B$$

Si la seule caractéristique qui distingue les candidats entre eux est une caractéristique non productive cela indique l'existence de préférences discriminatoires des employeurs.

### 4.3.2 Résultats

Quarante-trois entreprises ayant reçu des candidatures d'emploi pour la profession de serveurs qualifiés ont envoyé un signal positif aux postulants, en proposant un entretien d'embauche ou en demandant des informations supplémentaires. Nous avons analysé alors ce sous échantillon des 43 entreprises qui ont répondu positivement à au moins un des candidats afin de voir si une préférence existe dans l'ordre des réponses des employeurs.

#### 4.3.2.1 Résultats de l'analyse par dominance stochastique de premier ordre

Avant de présenter les résultats de cette analyse, rappelons les résultats obtenus par la mesure standard de la discrimination pour les candidats de notre sous échantillon. Premièrement, les candidats habitant à Paris ont plus de chances d'être contactés pour un entretien d'embauche en comparaison des candidats vivant dans le département à mauvaise réputation de la Seine-Saint-Denis. Deuxièmement, vivre dans un quartier ayant une bonne réputation augmente aussi l'accès aux entretiens d'embauche, mais ce fait semble être vérifié uniquement pour Paris (voir Tableau 4.8). Troisièmement, dans le Tableau 4.9, nous avons présenté les comparaisons des taux de réussite entre les candidats par paires. Pour une meilleure visibilité, nous synthétisons l'information concernant les comparaisons par paires de candidats aux postes de serveurs qualifiés niveau BAC dans le Tableau 4.12.

Un résultat intéressant que nous pouvons noter est l'écart entre les quartiers défavorisés des deux départements de Paris 18ème et de la Seine-Saint-Denis (6,83%). Malgré la forte influence que le département exerce, cet écart ne sort pas statistiquement significatif. De même, le coefficient de discrimination correspondant à l'écart de taux de succès entre les candidats vivant dans un quartier intermédiaire *versus* ceux vivant dans un quartier favorisé apparaît statistiquement non significatif (2,26%). Un coefficient non significatif apparaît aussi dans le cas de comparaison des candidats provenant du quartier défavorisé par rapport au quartier favorisé (7,98%).



Tableau 4.12 : Différences de taux de succès – serveurs qualifiés

Comparaisons 2 à 2 sur les mêmes offres	Serveurs qualifiés BAC	
	Ecart (en points de %)	Student
<b><i>Effet joint département et quartier défavorisé</i></b>		
Seine-Saint-Denis*Paris	-14,7***	-2,62
<b><i>Effet du département (93 versus 75)</i></b>		
Quartier défavorisé	<b>6,83</b>	1,55
Quartier intermédiaire	19,08***	4,26
Quartier favorisé	14,59**	2,70
<b><i>Effet du quartier défavorisé versus intermédiaire</i></b>		
Paris	-5,60*	-1,70
Seine-Saint-Denis	6,73*	1,93
<b><i>Effet du quartier intermédiaire versus favorisé</i></b>		
Paris	<b>-2,26</b>	-0,48
Seine-Saint-Denis	-6,76*	-1,95
<b><i>Effet du quartier défavorisé versus favorisé</i></b>		
Paris	<b>-7,98</b>	-1,50
Seine-Saint-Denis	<b>0,00</b>	0,00
<b><i>Effet de la localité (Bondy versus Raincy en Seine-Saint-Denis)</i></b>		
Bondy versus Raincy	-6,76*	-1,95

Lecture : Une différence négative entre les taux de succès traduit une préférence pour un quartier, une localité ou respectivement un département favorisé.

\*\*\* significatif au seuil de 1%, \*\* de 5%, \* de 10%

Cependant, comme l'a montré Duguet et *al.* (2014), pour un coefficient de discrimination standard statistiquement non significatif, l'analyse par la dominance stochastique du 1er ordre de l'ordre de réponses aux candidats, peut révéler la présence de la discrimination<sup>56</sup>.

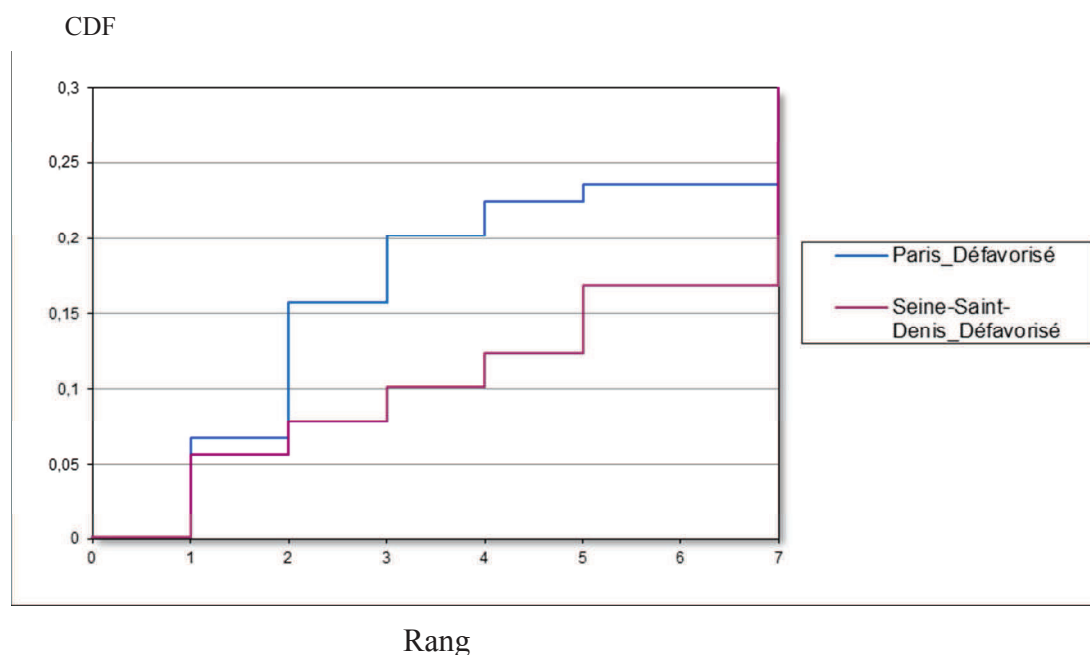
Par conséquent, nous avons utilisé aussi cette méthodologie afin de révéler l'existence ou non d'une préférence pour un des candidats des paires présentées ci-dessous pour lesquelles l'écart n'est pas statistiquement significatif. La première comparaison concerne les deux demandeurs d'emploi ayant tous deux un lieu de résidence dans des quartiers défavorisés, l'un à Paris, l'autre en Seine-Saint-Denis. Nous avons analysé leur rang dans l'ordre dans lequel ils ont été contactés par les recruteurs.

Nous avons constaté que la probabilité d'être invité à un entretien d'embauche est plus élevée pour le candidat résidant à Paris que pour le candidat résidant dans le département de la Seine-Saint-Denis. Le candidat vivant à Paris domine *stochastiquement* le candidat vivant en

<sup>56</sup> Les auteurs indiquent dans leur étude un coefficient de discrimination (2,6%) entre les femmes d'origine française et celles d'origine vietnamienne qui n'était pas jugé statistiquement significatif par la mesure standard de la discrimination. L'analyse par la méthode de la dominance stochastique de premier ordre a révélé que les françaises de souche dominaient *stochastiquement* les femmes d'origine vietnamienne.

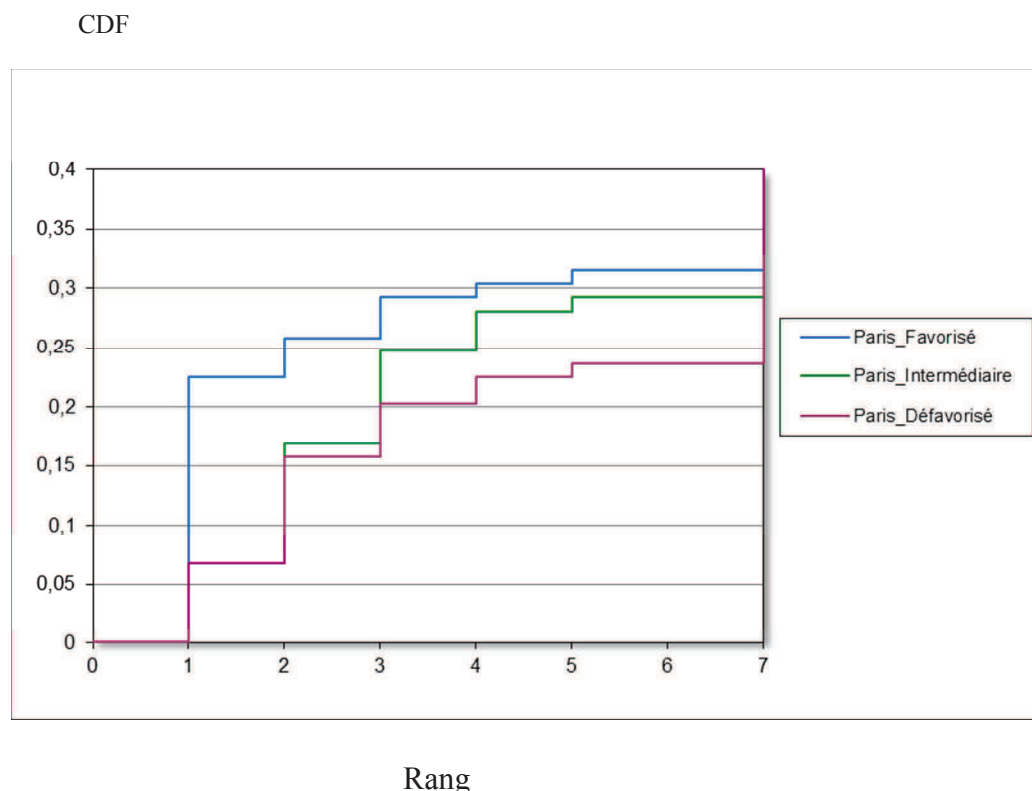
Seine-Saint-Denis. Nous pouvons alors conclure qu'il y a une nette préférence pour tous les candidats résidant à Paris, indépendamment de la qualité du quartier<sup>57</sup>. Le graphique 4.2 illustre la fonction de distribution des deux candidats et la nette domination du candidat résidant à Paris.

**Graphique 4.2 : Dominance stochastique de 1<sup>er</sup> ordre entre les habitants des quartiers défavorisés**



Nous avons également analysé par la méthode de la dominance stochastique de premier rang l'existence d'une préférence dans l'ordre d'appel des candidats selon la qualité des quartiers à Paris. Nous avons trouvé la même tendance de discrimination que celle représentée par les coefficients de discrimination standard. Rappelons que le coefficient de discrimination standard de la paire formée par le quartier favorisé par rapport au quartier intermédiaire apparaît statistiquement non significatif (2,26%). De même, le coefficient de discrimination standard de la paire formée par le quartier favorisé par rapport au quartier défavorisé apparaît statistiquement non significatif (7,98%). Pourtant, en utilisant la dominance stochastique du premier ordre, nous pouvons voir que le candidat résidant dans le quartier favorisé domine *stochastiquement* le candidat résidant dans le quartier intermédiaire et celui résidant dans le quartier défavorisé, comme illustré dans le graphique 4.3.

<sup>57</sup> Pour les deux autres paires de comparaisons (la paire formée par les deux quartiers intermédiaires de Paris *versus* Seine-Saint-Denis et la paire formée par les deux quartiers favorisés de Paris par rapport à la Seine-Saint-Denis) les coefficients de discrimination standard sont statistiquement significatifs, comme nous pouvons voir dans le Tableau 4.13.

**Graphique 4.3 : Dominance stochastique de 1<sup>er</sup> ordre entre les candidats habitant à Paris selon la qualité des quartiers**

En appliquant la méthode de la dominance stochastique du premier ordre afin de vérifier tous les résultats obtenus par l'analyse standard de la discrimination par paires, nous trouvons 14 cas de dominance stochastique sur 15 comparaisons possibles (voir annexe 4.5). Tous ces cas confirment les résultats indiqués par les coefficients standard de discrimination et révèlent une discrimination encore plus forte envers ceux ayant leur résidence dans une zone défavorisée et à mauvaise réputation.

#### 4.3.2.2 Hiérarchie dans l'ordre des réponses faites aux candidats

On constate donc une forte disparité dans l'ordre dans lequel les candidats sont appelés par les recruteurs. Rappelons que, pour éviter d'influencer le choix des employeurs, les demandes d'emploi (CV et lettre de motivation) ont été envoyées par la rotation systématique. Donc la hiérarchie que l'on trouve dans l'ordre des réponses apportées à cette demande d'emploi reflète en effet les préférences des recruteurs.

Le candidat résidant dans un quartier favorisé de Paris est appelé en première position 20 fois alors que le candidat résidant aussi dans un quartier favorisé mais situé dans le département de

la Seine-Saint-Denis est appelé seulement 5 fois dans la première des positions (voir Tableau 4.13). Avec un nombre de 9, respectivement 8 fois à être contactés en deuxième position, les deux autres candidats vivant à Paris (dans un quartier intermédiaire et respectivement dans un quartier défavorisé) sont les suivants à être préférés par les recruteurs. La tendance est nette, les recruteurs préfèrent les candidats résidant à Paris au détriment de ceux qui vivent en Seine-Saint-Denis, quelle que soit la qualité du quartier. Parmi ces trois premiers candidats préférés (et pas seulement), celui résidant dans le quartier favorisé de Paris se démarque clairement des autres. Il a plus de trois fois plus de chances d'être appelé en première position par rapport aux deux autres candidats.

**Tableau 4.13 : Hiérarchie dans l'ordre des réponses aux candidats**

Hiérarchie d'appel	Paris			Seine-Saint-Denis		
	Qualité de quartiers			Qualité de quartiers		
	Favorisé	Intermédiaire	Défavorisé	Favorisé	Intermédiaire	Défavorisé
1er appelé	<b>20</b>	6	6	5	2	5
2ème appelé	3	<b>9</b>	8	2	3	2
3ème appelé	3	7	4	4	1	2
4ème appelé	1	3	2	2	1	2
5ème appelé	1	-	1	1	1	4
6ème appelé	-	1	-	1	1	-

*Lecture: Parmi les entreprises qui ont contacté au moins 1 candidat, 20 entreprises ont contacté en première position le candidat ayant la résidence dans le quartier favorisé de Paris; 6 entreprises ont contacté en premier les 2 autres candidats vivant à Paris; 5 entreprises ont contacté en premier les candidats résidant dans les quartiers favorisés et défavorisés de Seine-Saint-Denis; seulement une entreprise a contacté en premier le candidat vivant dans un quartier intermédiaire de la Seine-Saint-Denis.*

Une autre approche est de mesurer la préférence pour l'un de nos candidats non pas juste par le nombre de fois à être appelé en première position mais par le nombre de fois à être préféré par couple de candidats. Nous avons donc cherché à voir quel candidat est appelé avant l'autre pour chaque couple de candidats. Afin de réaliser cela, dans chaque couple, nous avons considéré comme « candidat préféré » soit le candidat contacté avant l'autre candidat du couple analysé, soit le candidat du couple analysé qui est le seul à avoir été appelé (Ene Jones, 2014).

Nous trouvons de grandes disparités entre les candidats, tel que présenté dans le Tableau 4.14.

**Tableau 4.14 : Préférences dans l'ordre des réponses aux candidats par paires**

Paris (1) versus Seine-St-Denis (2)	Echantillon	1er vs 2ème	2ème vs 1er	Ecart net%	p value
Quartiers favorisés	34	27	7	58,82***	0,0006
Quartiers intermédiaires	26	21	5	61,54***	0,0016
Quartiers défavorisés	26	17	9	30,77*	0,0853

*Test binomial de traitement égalitaire.*

*Lecture : Parmi 34 entreprises qui ont contacté au moins 1 des 2 candidats vivant dans des quartiers favorisés, 27 ont contacté le candidat vivant à Paris avant le candidat vivant en Seine-Saint-Denis ; 7 entreprises ont contacté le candidat vivant en Seine-Saint-Denis avant le candidat vivant à Paris. Il existe un écart net de 58,82% entre les deux candidats en faveur du candidat vivant à Paris.*

*\*\*\* significatif au seuil de 1%, \*\* de 5%, \* de 10%*

#### *Analyse du couple formé par les candidats des quartiers favorisés*

34 entreprises ont contacté au moins un des deux candidats ayant le lieu de résidence dans les quartiers défavorisés de Paris et respectivement de la Seine-Saint-Denis. L'échantillon est composé de 6 entreprises qui ont contacté seulement le candidat vivant en Seine-Saint-Denis, 19 entreprises ont contacté seulement le candidat vivant à Paris et 9 entreprises qui ont contacté les deux candidats. Parmi ces dernières, 8 entreprises ont contacté le candidat vivant à Paris avant celui vivant en Seine-Saint-Denis et 1 seule entreprise a contacté ce dernier avant le candidat vivant à Paris.

Le candidat résidant à Paris a été contacté 27 fois avant le candidat résidant en Seine-Saint-Denis. Le candidat vivant en Seine-Saint-Denis a été contacté seulement 7 fois avant l'autre.

Nous avons trouvé un écart significatif de 58,82% entre les deux candidats. Les employeurs préfèrent clairement le candidat résidant à Paris au détriment du demandeur vivant en Seine-Saint-Denis, en dépit de la bonne qualité des quartiers des deux candidats.

#### *Analyse du couple formé par les candidats des quartiers intermédiaires*

Vingt-six entreprises ont contacté au moins un des deux candidats résidant dans les quartiers intermédiaires de Paris et respectivement de la Seine-Saint-Denis. L'échantillon est composé de : 1 entreprise qui a contacté seulement le candidat vivant en Seine-Saint-Denis, 17 entreprises ont contacté seulement le candidat vivant à Paris et 8 entreprises qui ont contacté les deux candidats. La moitié de ces dernières a contacté le candidat vivant à Paris avant celui vivant en Seine-Saint-Denis et la moitié a contacté ce dernier avant le candidat vivant à Paris. Sur un total de 26 entreprises, seulement 5 entreprises ont contacté le candidat résidant en Seine-Saint-Denis avant l'autre. En revanche, le candidat résidant à Paris a été contacté 21 fois avant le candidat vivant en Seine-Saint-Denis.

Nous avons trouvé un écart significatif de 61,54% entre les deux candidats, cet écart étant aussi le plus important parmi les trois couples. Une fois de plus, les recruteurs préfèrent le candidat résidant à Paris au détriment du demandeur vivant en Seine-Saint-Denis, en dépit du fait que les deux vivent dans des quartiers de qualité similaire.

*Analyse du couple formé par les candidats des quartiers défavorisés*

L'échantillon d'entreprises qui ont contacté au moins un des deux candidats résidant dans les quartiers défavorisés de Paris ou de la Seine-Saint-Denis est formé de 26 entreprises. Parmi celles-ci, 5 entreprises ont contacté uniquement le candidat vivant en Seine-Saint-Denis, 11 entreprises ont contacté uniquement le candidat vivant à Paris et 10 entreprises ont contacté les deux candidats. L'échantillon de 10 entreprises qui ont contacté les deux candidats est formé de 6 entreprises qui ont contacté le candidat vivant à Paris avant celui vivant en Seine-Saint-Denis et 4 entreprises qui ont contacté ce dernier avant le candidat vivant à Paris.

Au total, 9 entreprises ont contacté donc le candidat résidant en Seine-Saint-Denis avant celui qui vit à Paris, contre 17 entreprises qui ont contacté ce dernier avant le candidat habitant en Seine-Saint-Denis.

Avec un écart significatif de 30,77% entre les deux candidats, nous concluons une fois de plus que les recruteurs préfèrent le candidat résidant à Paris au détriment du demandeur d'emploi vivant en Seine-Saint-Denis. Par rapport aux deux autres couples de candidats, cet écart est plus faible, peut-être en raison de la faible qualité des deux quartiers.

Tous ces résultats montrent l'effet spécifique que le lieu de résidence (ici l'effet du département selon la qualité des quartiers) a sur les chances d'accès aux entretiens d'embauche des candidats. Ils confirment la tendance indiquée par les coefficients standards de discrimination et renforcent encore l'ampleur de la discrimination trouvée.

## Conclusion

Nous avons montré que le lieu de résidence pouvait exercer un effet sur les chances d'accéder à l'emploi selon plusieurs échelles spatiales. Cet effet existe au niveau du département de résidence et il est très marqué dans le cas de la Seine-Saint-Denis. Cet effet existe aussi, dans une mesure plus faible, au niveau de la réputation du quartier de résidence des candidats. Les deux effets se cumulent dans certains cas et se compensent dans d'autres. Ils sont de grande ampleur puisqu'une « bonne » adresse peut aller jusqu'à tripler les chances d'être invité à un entretien d'embauche. Habiter un quartier défavorisé est moins préjudiciable lorsque l'on réside dans un département défavorisé.

Nous avons effectué aussi une analyse complémentaire à la mesure standard de la discrimination dans l'accès aux entretiens d'embauche par l'évaluation de l'ordre des réponses aux candidats et donc des préférences des employeurs. Au-delà des simples comparaisons des taux de réussite des candidats nous avons mis en évidence une discrimination encore plus profonde révélée par l'ordre de réponse aux demandeurs d'emploi. De plus, cette analyse nous a permis de révéler la présence de la discrimination là où la mesure standard de la discrimination ne l'a pas fait. Ainsi, malgré le coefficient de discrimination standard statistiquement non significatif, nous avons montré l'existence d'une nette préférence pour le candidat résidant dans un quartier défavorisé de Paris par rapport à son homologue de la Seine-Saint-Denis, par exemple. L'évaluation de la discrimination dans l'accès aux entretiens d'embauche peut donc être consolidée par l'évaluation des préférences des recruteurs dans l'ordre des réponses aux demandeurs d'emploi.

Ces conclusions reposent sur une expérience contrôlée réalisée en Ile-de-France, pour des candidats fictifs à l'emploi résidant à Paris et en Seine Saint Denis, entre octobre 2011 et février 2012, pour des professions de serveurs et de cuisiniers. Elles ne sont pas nécessairement valables pour d'autres localisations, d'autres périodes et d'autres professions. Il serait nécessaire de réaliser de nouveaux tests de discrimination afin de confirmer leur degré de généralité. Néanmoins, nos conclusions confirment celles issues des travaux précédents sur d'autres professions qui concluaient systématiquement à un effet marqué du lieu de résidence (Duguet *et al.*, 2010 ; L'Horty *et al.*, 2012 ; Petit *et al.*, 2014). Elles prolongent le constat en indiquant que le signal envoyé par le lieu de résidence peut combiner un effet du département, de la localité et du quartier. L'incitation à changer de lieu de résidence, à la fois de quartier mais aussi de département, peut donc être importante lorsque

l'on cherche à sortir du chômage. Toutefois, cette incitation est contrebalancée par un différentiel de loyer tout aussi massif qui freine fortement cette mobilité<sup>58</sup>. La force de rappel que pourrait constituer la mobilité résidentielle ne s'exerce donc pas, et les pénalités subies par les habitants des territoires discriminés peuvent se maintenir dans le temps. Ce phénomène est à même de renforcer durablement les disparités spatiales dans l'accès à l'emploi en favorisant la concentration des demandeurs d'emploi dans l'espace.

Le lieu de résidence joue donc un rôle actif dans les déterminants individuels du retour à l'emploi au travers des comportements des employeurs qui sélectionnent les candidats à un recrutement en fonction de leur adresse. Plusieurs facteurs expliquent que le lieu de résidence a un effet sur l'accès à l'emploi. Nous montrons que parmi ceux-ci figure des comportements discriminatoires de la part des entreprises dans leur pratique de recrutement et nous faisons abstraction des autres mécanismes documentés dans la littérature. Notre protocole expérimental ne nous permet pas d'identifier précisément ce qui motive empiriquement cette discrimination. Parmi les explications plausibles figure la discrimination statistique, c'est-à-dire de discrimination liée à l'information dont dispose l'employeur. En l'absence d'une information parfaite sur la productivité des candidats à l'emploi, les employeurs leur attribuent ce qu'ils pensent être les caractéristiques moyennes des populations particulièrement représentées dans les quartiers, c'est-à-dire des Français issus de l'immigration aux revenus fragiles et aux situations d'emploi instables. Selon ces représentations, le lieu de résidence pourrait être perçu comme un signal d'une moindre fiabilité professionnelle ou d'un réseau social peu diversifié.

De même que les discriminations liées à l'origine, dont peuvent faire l'objet les habitants immigrés ou descendants d'immigrés, surreprésentés dans les ZUS, appellent des dispositifs spécifiques pour les enrayer, il nous semble que l'existence de discriminations en raison du lieu de résidence justifie la mise en œuvre de politiques de remédiation. On pense évidemment aux dispositifs de la politique de la ville qui sont ciblés sur les quartiers défavorisés et qui trouvent ici une nouvelle source de justification. On pense également à l'ensemble des politiques publiques, qui mériteraient de mieux prendre en compte les critères territoriaux dans leur mise en œuvre, en particulier pour les politiques sociales et les politiques de l'emploi.

---

<sup>58</sup> Il existe un rapport de 1 à 10 entre le prix du mètre carré entre un quartier défavorisé en Seine-Saint-Denis et un quartier favorisé du 18<sup>ème</sup> arrondissement de Paris.



## **Annexe Chapitre 4**

### **Annexe 4.1 : Candidatures de 2 candidats fictifs de la campagne de testing**

Nous présentons ci-après les CV et lettres de motivation de deux des six candidats fictifs qui ont candidaté sur des postes de cuisiniers moins qualifiés. Il s'agit d'une part du candidat résidant dans le 18<sup>ème</sup> arrondissement de Paris dans un quartier classé en ZUS (candidat D-75) et d'autre part du candidat résidant à Bondy en Seine Saint Denis dans un quartier classé en ZUS (candidat D-93).

Ces candidatures ont été envoyées en réponse aux mêmes offres d'emploi.

**Anthony LEBLANC**

**52 Boulevard Barbès**

**75018 PARIS**

XXX@hotmail.fr

XX.XX.XX.XX.XX

Titulaire du permis B avec véhicule personnel

22 ans, célibataire, nationalité française

## CUISINIER CONFIRME

### FORMATION

- **Juin 2007** **CAP Cuisine**  
CFA du Mans (en alternance)

### EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

- **Depuis Janv. 2011** **Cuisinier** *Aux Trois Fourneaux* aux Ulis
- **Avril 2009 –Déc. 2010** **Cuisinier** à *la Ferme* à Plaisir
- **Sept. 2007 -Mars 2009** **Cuisinier** au *Saint Antoine* à La Ferté Bernard
- **Sept. 2005-Aout 2007** **Cuisinier** à *l'Auberge de Bagatelle* au Mans **En alternance**

### LOISIRS

- Cinéma
- Handball

**Anthony LEBLANC**

**52 Boulevard Barbès**

**75018 PARIS**

XXX@hotmail.fr

XX.XX.XX.XX.XX

Madame, Monsieur,

Votre annonce pour un emploi de cuisinier dans votre restaurant a retenu toute mon attention. Je souhaite postuler à cette offre d'emploi.

J'ai plusieurs expériences dans la restauration et un CAP que j'ai eu en apprentissage. J'ai très envie de travailler dans un restaurant comme le vôtre car ma formation et mes expériences m'ont permis d'acquérir les compétences que vous recherchez pour cet emploi.

J'espère que ma candidature attire votre attention et que vous m'accorderez un entretien, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de toute ma considération.

A. LEBLANC

**Romain DUBOIS**

Bâtiment Pavillon

4 avenue Blériot

93 140 BONDY

XX.XX.XX.XX.XX / XXX@voila.fr

**CUISINIER NIVEAU V**

Situation personnelle :

23 ans – célibataire – sans enfant

Nationalité Française

Parfaite mobilité - Permis et voiture personnelle

**EXPERIENCE PROFESSIONNELLE**

- ✓ Nov. 2010 – Aujourd'hui : Cuisinier  
Restaurant Au Moulin de ma Tante à Créteil (94)
- ✓ Mars 2009 – Oct. 2010 : Cuisinier  
Restaurant La Chaumière à Poissy (78)
- ✓ Sept 2007 – Fév. 2009 : Cuisinier  
Restaurant Les 7 Sonnettes à Angers (49)
- ✓ Sept 2005 – Août 2007 : Cuisinier en contrat d'apprentissage  
Restaurant L'Amuse Bouche à Saumur (49)

**FORMATION**

- ✓ 2007 : CAP CUISINE au CFA d'Angers (49)

**CENTRES D'INTERET**

Le football et la musique.

**Romain DUBOIS**

Bâtiment Pavillon

4 avenue Blériot

93 140 BONDY

XX.XX.XX.XX.XX / XXX@voila.fr

**Candidature à un poste de cuisinier**

**Madame, Monsieur,**

Par la présente lettre, je souhaite présenter ma candidature à un poste de cuisinier dans votre restaurant.

J'ai découvert ce métier il y a plusieurs années. J'ai passé un CAP en apprentissage Ce m'a permis de me perfectionner. Depuis cette formation, je suis cuisinier.

Je voudrais bien mettre mes compétences à votre disposition. Je me tiens à votre entière disposition pour vous rencontrer.

Espérant que ma candidature retiendra votre attention, je vous prie de croire Madame, Monsieur, en l'expression de ma considération.

## Annexe 4.2 : Statistiques complémentaires sur la restauration en Ile-de-France

Tableau 4.15 : Lieu de résidence et lieu de travail pour les serveurs et les cuisiniers de Paris et de Seine Saint Denis

Résidence -travail	Serveurs	Cuisiniers	Hotels-Cafés- Restaurants (HCR)	Non HCR
Résidence 75 - travail 75	67%	55%	62%	58%
Résidence 93 - travail 93	9%	15%	11%	20%
Résidence 75 - travail 93	1%	3%	2%	6%
Résidence 93 - travail 75	23%	27%	25%	16%
<b>Total</b>	<b>53 292</b>	<b>37 476</b>	<b>90 768</b>	

Source : DADS, 2009, Insee

Tableau 4.16 : Difficultés de recrutement déclarées par les chefs d'entreprise de Paris et de Seine-Saint-Denis

Libellé Métier	Paris	Seine-Saint-Denis
<i>Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas...)</i>	19%	17%
<i>Cuisiniers</i>	45%	59%
<i>Chefs cuisiniers</i>	33%	51%
<i>Serveurs de cafés, de restaurants et commis</i>	38%	25%
Maîtres d'hôtel, sommeliers	50%	100%
Employés de l'hôtellerie	38%	26%
Maîtrise de l'hôtellerie, management du personnel d'étage	91%	0%
Cadres de l'hôtellerie et de la restauration (y compris établissements de restauration collective)	74%	19%
<b>Moyenne HCR</b>	<b>33%</b>	<b>27%</b>
<b>Total département</b>	<b>35%</b>	<b>32%</b>

Source : Enquête BMO, 2009, Pole emploi

**Tableau 4.17 : Répartition des établissements et de l'emploi dans le secteur HCR à Paris et en Seine-Saint-Denis**

Activité	Nombre d'établissements			Nombre de salariés		
	Paris	Seine-St-Denis	Total	Paris	Denise	Total
Restauration traditionnelle	7 715	1 134	8 849	66 590	5 191	71 781
Restauration de type rapide	2 662	827	3 489	20 070	4 863	24 933
Restauration collective sous contrat	280	105	385	2 657	1 537	4 194
Autres services de restauration	315	139	454	4 260	1 396	5 656
Hôtels et hébergement similaire	1 909	264	2 173	32 263	2 772	35 035
Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée	83	6	89	3 312	50	3 362
Autres hébergements	113	28	141	1 725	338	2 063
Débites de boissons	685	163	848	3 669	468	4 137
Cafétérias et autres libres-services	23	7	30	376	211	587
Services des traiteurs	195	57	252	2 451	481	2 932

Source : DADS, 2009, Insee

**Tableau 4.18 : Distance moyenne et temps moyen domicile travail des candidats**

	Paris						Seine-Saint-Denis					
	Non ZUS			ZUS			Non ZUS			ZUS		
	Q1	Moy.	Q3	Q1	Moy.	Q3	Q1	Moy.	Q3	Q1	Moy.	Q3
<b>Ensemble des offres</b>												
Distance moyenne (en km)	4,7	13,8	15,0	4,3	13,5	16,0	16,0	23,9	26,0	14,0	21,7	24,0
Temps moyen en voiture (en minutes)	11,0	21,2	27,5	9,0	19,6	26,0	26,0	34,0	38,0	24,0	31,5	36,0
Temps moyen en transport (en minutes)	26,0	42,3	54,0	25,0	40,0	50,0	56,0	69,4	78,0	39,0	53,1	62,0
% distance et temps inconnue		25%			25%			25%			25%	
Nb d'observations		996			498			996			498	
<b>Uniquement les offres ayant obtenu au moins une réponse positive</b>												
Distance moyenne domicile travail (en km)	4,3	11,1	13,0	3,8	10,7	13,0	16,0	21,2	24,0	13,0	19,1	22,0
Temps moyen en voiture (en minutes)	10	18,5	24,0	8,0	16,8	22,0	26,0	32,0	37,0	24,0	29,5	32,0
Temps moyen en transport (en minutes)	26	38,3	49,5	23,0	35,5	47,0	54,0	65,4	74,0	38,0	49,6	55,0
% distance inconnue		27%			27%			27%			27%	
Nb d'observations		384			192			384			192	

**Annexe 4.3 : Test binomial de discrimination**

De façon plus formelle, on vérifie dans le Tableau 4.18 l'existence d'une discrimination à l'aide d'un test binomial dont l'hypothèse nulle est qu'aucun groupe n'est préféré à un autre. On conclut à l'existence d'une discrimination en raison du département pour tous les profils exceptés les cuisiniers les moins qualifiés et ceux qualifiés qui résident dans un quartier

défavorisé. On conclut aussi à un effet quartier défavorisé mais uniquement pour les non qualifiés à Paris, qu'ils soient serveurs ou cuisiniers.

Tableau 4.19 : Test binomial de discrimination

Comparaisons 2 à 2 sur les mêmes offres		1er groupe préfé­ré (N1)	2e groupe préfé­ré (N2)	P1 = N1/(N1+N2)	Hypothèse nulle : P1 = ½ Alternative :		
					P1 < 1/2	P1 ≠ 1/2	P1 > 1/2
Effet joint département et quartier défavorisé							
Cuisiniers							
CAP	Seine-Saint-Denis*Paris	6	15	0,286	0,039**	0,078*	0,987
BAC		8	17	0,320	0,054*	0,108	0,978
Serveurs							
CAP	Seine-Saint-Denis*Paris	2	18	0,100	0,000***	0,000***	1,000
BAC		7	20	0,259	0,010***	0,010***	0,997
Effet du département (Seine-St-Denis versus Paris)							
Cuisiniers							
CAP	Quartier défavorisé	11	10	0,524	0,500	1,000	0,668
	Quartier intermédiaire	6	7	0,462	0,500	1,000	0,709
	Quartier favorisé	8	13	0,381	0,192	0,383	0,905
BAC	Quartier défavorisé	9	14	0,391	0,202	0,405	0,895
	Quartier intermédiaire	4	19	0,174	0,001***	0,003**	0,999
	Quartier favorisé	8	19	0,296	0,026**	0,052*	0,99
Serveurs							
CAP	Quartier défavorisé	4	13	0,235	0,024*	0,049**	0,994
	Quartier intermédiaire	4	20	0,167	0,000***	0,002**	0,999
	Quartier favorisé	3	19	0,136	0,000***	0,001***	0,999
BAC	Quartier défavorisé	5	11	0,313	0,105	0,210	0,962
	Quartier intermédiaire	1	18	0,053	0,000***	0,000***	0,999
	Quartier favorisé	6	19	0,240	0,007***	0,015**	0,998
Effet du quartier défavorisé versus favorisé							
Cuisiniers							
CAP	Paris	5	13	0,278	0,048**	0,096*	0,985
	Seine-Saint-Denis	4	8	0,333	0,193	0,388	0,927
BAC	Paris	7	11	0,389	0,240	0,481	0,881
	Seine-Saint-Denis	9	7	0,563	0,773	0,804	0,402
Serveurs							
CAP	Paris	2	9	0,182	0,033**	0,065*	0,994
	Seine-Saint-Denis	4	4	0,500	0,637	1,000	0,637
BAC	Paris	8	15	0,348	0,105	0,210	0,953
	Seine-Saint-Denis	5	5	0,500	0,623	1,000	0,623

Note : L'analyse est restreinte aux offres d'emploi pour lesquelles les candidat(e)s des groupes comparés ont obtenus des réponses différentes (1er(e) accepté(e) et 2e rejeté(e), ou l'inverse). Test binomial exact de traitement égalitaire.

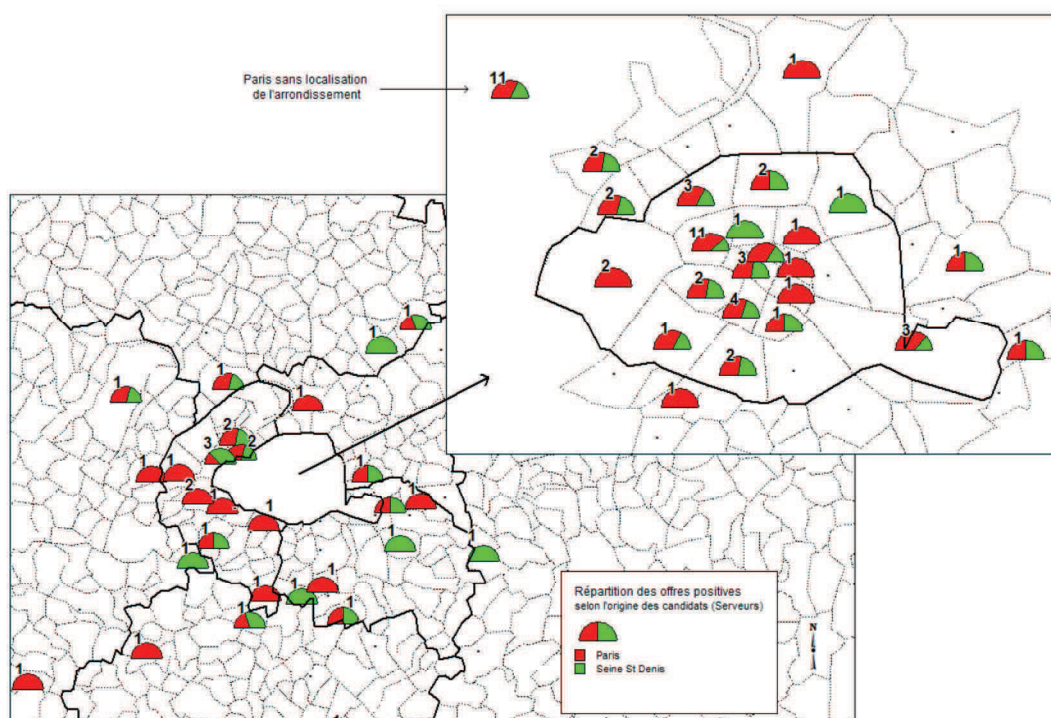
Lecture : Une statistique de test significative dans la colonne « Alternative P1 < ½ » signifie que le 93 est préféré, une statistique significative dans la colonne « Alternative P1 > ½ » signifie que le 75 est préféré.

\*\*\* significatif au seuil de 1%, \*\* de 5%, \* de 10%

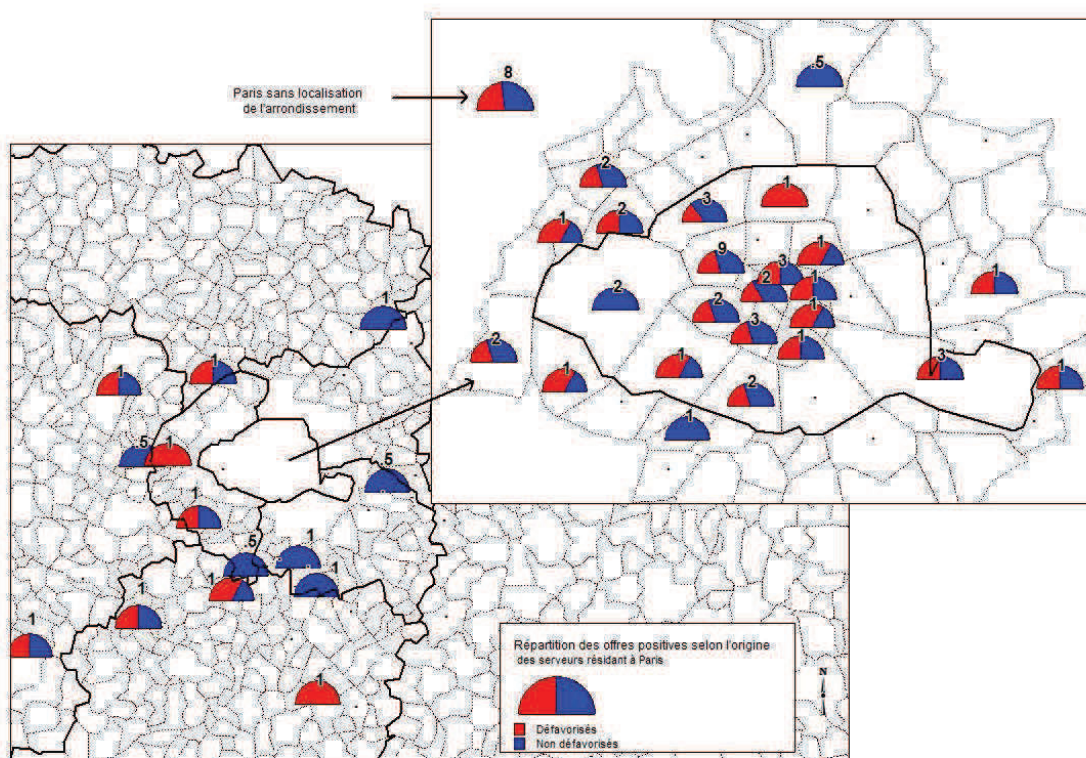




Carte 4.3 : Effet département pour les serveurs



Carte 4.4 : Effet du quartier pour les serveurs parisiens



Lecture : Les chiffres correspondent au nombre d'offre d'emploi pour chaque localité.

## Annexe 4.5 : Analyse stochastique de premier ordre

Tableau 4.20 :

La fonction de distribution (CDF) définie sur les rangs des demandeurs d'emploi

Rank /Candidate	Paris			Seine-Saint-Denis		
	Qualité de quartiers			Qualité de quartiers		
	Favorisé (1)	Intermédiaire (2)	Défavorisé (3)	Favorisé (4)	Intermédiaire (5)	Défavorisé (6)
1	0,2247	0,0674	0,0674	0,0562	0,0225	0,0562
2	0,2584	0,1685	0,1573	0,0787	0,0562	0,0787
3	0,2921	0,2472	0,2022	0,1236	0,0674	0,1011
4	0,3034	0,2809	0,2247	0,1461	0,0787	0,1236
5	0,3146	0,2921	0,2360	0,1573	0,0899	0,1685
6	0,3146	0,2921	0,2360	0,1685	0,1011	0,1685
7	1	1	1	1	1	1

Tableau 4.21 :

Dominance stochastique (DS) de 1<sup>er</sup> ordre – comparaison par paires : référence (1)

Quartier favorisé de Paris (1) versus :						
Rank	Paris			Seine-Saint-Denis		
	Qualité de quartiers			Qualité de quartiers		
	Favorisé (1) = Réf	Intermédiaire (1)-(2)	Défavorisé (1)-(3)	Favorisé (1)-(4)	Intermédiaire (1)-(5)	Défavorisé (1)-(6)
1	0,2247	0,1573	0,1573	0,1685	0,2022	0,1685
2	0,2584	0,0899	0,1011	0,1797	0,2022	0,1797
3	0,2921	0,0449	0,0899	0,1685	0,2247	0,1910
4	0,3034	0,0225	0,0787	0,1573	0,2247	0,1798
5	0,3146	0,0225	0,0786	0,1573	0,2247	0,1461
6	0,3146	0,0225	0,0786	0,1461	0,2135	0,1461
DS	Référence	(1)>(2)	(1)>(3)	(1)>(4)	(1)>(5)	(1)>(6)

Lecture: Le candidat ayant le lieu de résidence dans le quartier favorisé de Paris domine stochastiquement tous les autres candidats.

Tableau 4.22 :

Dominance stochastique (DS) de 1<sup>er</sup> ordre – comparaison par paires : référence (2)

Quartier intermédiaires de Paris (2) <i>versus</i> :					
Rank	Paris		Seine-Saint-Denis		
	Qualité de quartiers		Qualité de quartiers		
	Intermédiaire (2)= Réf.	Défavorisé (2)-(3)	Favorisé (2)-(4)	Intermédiaire (2)-(5)	Défavorisé (2)-(6)
1	0,0674	0,0000	0,0112	0,0449	0,0112
2	0,1685	0,0112	0,0898	0,1123	0,0898
3	0,2472	0,0450	0,1236	0,1798	0,1461
4	0,2809	0,0562	0,1348	0,2022	0,1573
5	0,2921	0,0561	0,1348	0,2022	0,1236
6	0,2921	0,0561	0,1236	0,1910	0,1236
DS	Référence	(2)>(3)	(2)>(4)	(2)>(5)	(2)>(6)

Tableau 4.23 :

Dominance stochastique (DS) de 1<sup>er</sup> ordre – comparaison par paires : référence (3)

Quartier défavorisés de Paris (3) <i>versus</i> :				
Rank	Paris	Seine-Saint-Denis		
	Quartier	Qualité de quartiers		
	Défavorisé (3)=Réf.	Favorisé (3)-(4)	Intermédiaire (3)-(5)	Défavorisé (3)-(6)
1	0,0674	0,0112	0,0449	0,0112
2	0,1573	0,0786	0,1011	0,0786
3	0,2022	0,0786	0,1348	0,1011
4	0,2247	0,0786	0,1460	0,1011
5	0,2360	0,0899	0,1573	0,1124
6	0,2360	0,0787	0,1461	0,0675
DS	Référence	(3)>(4)	(3)>(5)	(3)>(6)

Tableau 4.24 :

Dominance stochastique (DS) de 1<sup>er</sup> ordre – comparaison par paires : référence (4)

Quartier favorisé de Seine-St-Denis (4) <i>versus</i> :			
Rank	Seine-Saint-Denis		
	Qualité de quartiers		
	Favorisé (4)=Réf.	Intermédiaire (4)-(5)	Défavorisé (4)-(6)
1	0,0562	0,0337	0,0000
2	0,0787	0,0225	0,0000
3	0,1236	0,0562	0,0225
4	0,1461	0,0674	0,0225
5	0,1573	0,0899	-0,0112
6	0,1685	0,1011	0,0000
DS	Référence	(4)>(5)	NO

Tableau 4.25 :

Dominance stochastique (DS) de 1<sup>er</sup> ordre – comparaison par paires : référence (5)

Quartier intermédiaires de Seine-St-Denis (5) <i>versus</i> :		
Rank	Seine-Saint-Denis	
	Qualité de quartiers	
	Intermédiaire (5)=Réf.	Défavorisé (5)-(6)
1	0,0225	-0,0337
2	0,0562	-0,0225
3	0,0674	-0,0337
4	0,0787	-0,0449
5	0,0899	-0,0786
6	0,1011	-0,0674
DS	Référence	(6)>(5)

## **Conclusion générale**



Dans cette thèse de doctorat, nous nous sommes intéressés à un mécanisme particulier, propre aux effets de quartier, qui est la discrimination liée au lieu de résidence. L'enjeu est d'analyser le rôle joué par ce type de discrimination dans la réussite sur le marché du travail des individus, en France. Le lieu de résidence, n'a été reconnu comme critère de discrimination par la loi qu'au début de cette année (2014).

Bien qu'il existe une abondante littérature nationale et internationale consacrée à l'analyse des discriminations liées au genre (Oaxaca, 1973; Miller, 1987 ; Kim et Polachek, 1994 ; Hellerstein et *al.*, 1999 ; Duguët et Petit, 2005 ; Meurs et Ponthieux, 2000, 2006 ...) la couleur de la peau ou l'origine (Boumahdi et Giret, 2005 ; Aeberhardt et Pouget, 2010 ; Belzil et Poinas, 2010 ; Riach et Rich, 1991, 2002 ; Kenney et Wissoker, 1994 ; Cediey et Foroni, 2007 ; Ene Jones, 2014 ...), la problématique de la discrimination liée au lieu de résidence est relativement peu abordée et demeure assez récente. Nous souhaitons apporter une contribution à cette littérature en soulignant l'importance et l'impact de la discrimination liée au lieu de résidence sur la situation sur le marché du travail des individus.

*Dans le premier chapitre*, nous avons présenté une analyse de la littérature théorique et empirique, nationale et internationale relative à cette question. Nous avons exposé les fondements théoriques de la discrimination, notamment liée au lieu de résidence sur le marché du travail et les mécanismes qui expliquent la relation entre lieu de résidence et situation sur le marché du travail. Nous avons présenté aussi les différentes méthodes d'évaluation de la discrimination sur le marché du travail et les différents travaux relatifs à ce sujet.

*Ensuite* nous avons apporté des éléments d'évaluation empiriques. Ainsi, le deuxième chapitre de cette thèse a été dédié à une analyse des données d'enquête liée au sentiment de discrimination et ses conséquences sur la situation objective sur le marché du travail des individus. Dans un troisième chapitre nous analysons l'impact potentiel du lieu de résidence sur la situation salariale des individus au-delà des différences de caractéristiques individuelles. Enfin, nous proposons une mesure expérimentale de la discrimination à l'embauche en raison du lieu de résidence en considérant plusieurs échelles spatiales.

Dans la première partie (chapitre 1) de notre thèse, l'un des enjeux a été de présenter le cadre dans lequel s'inscrit la discrimination en raison du lieu de résidence. Nous avons vu que la discrimination liée au lieu de résidence fait partie des mécanismes à travers lesquels le territoire peut affecter la situation sur le marché du travail des individus. La littérature urbaine et spatiale avance trois mécanismes principaux du lieu de résidence : le *spatial mismatch*, l'environnement social et la discrimination en raison du lieu de résidence. Nous avons exposé,

lors de ce premier chapitre, comment ces déterminants urbains influencent la relation qui existe entre la localisation résidentielle des individus et leurs réussites sur le marché du travail.

D'abord, selon une hypothèse dite de *spatial mismatch*, cette relation peut être affectée par un mauvais appariement dans l'espace entre offre et demande de travail qui affecte notamment les populations les plus fragiles (Kain, 1968). A partir de cette hypothèse introduite par Kain (1968), plusieurs auteurs stipulent une détérioration de l'efficacité dans la recherche d'emploi à cause des coûts de prospection générés par la distance aux emplois (Davies et Huff, 1972 ; Rogers, 1997 ; Immergluck, 1998), des coûts de transport disproportionnés par rapport au salaire proposé (Brueckner et Martin, 1997 ; Coulson, Laing et Wang, 2001 ; Brueckner et Zenou, 2003) ou une non-incitation à rechercher un emploi bien rémunéré car les loyers sont plus faibles dans les zones mal positionnées par rapport aux emplois, (Smith et Zénou, 2003 ; Patacchini et Zenou, 2005, 2006).

Par ailleurs, le quartier de résidence peut affecter de manière endogène la situation des individus y habitant à travers plusieurs mécanismes comme le processus de socialisation (effets de pairs et normes sociales), l'exposition à l'émergence de problèmes sociaux, les réseaux sociaux qui jouent un rôle majeur dans la recherche d'emploi. Conformément à la « théorie épidémique » des ghettos (Crane, 1991), par exemple, les interactions de voisinage peuvent favoriser la propagation de problèmes sociaux (l'abandon des études, les grossesses d'adolescentes, la participation à la délinquance, etc.) qui détériorent l'employabilité parmi les individus d'une même collectivité. *Via* des effets de voisinage, un tel quartier offre aux individus un réseau social de moindre qualité peu propice à un retour rapide à l'emploi (Selod et Zenou, 2006) et freine la mobilité sociale (Benabou, 1993).

Enfin, les habitants de certains quartiers peuvent être confrontés à des préférences discriminatoires de la part des employeurs affectant leurs réussites sur le marché du travail. Le fait d'habiter des quartiers stigmatisés ou défavorisés peut pénaliser les individus sur le marché du travail. Un tel type de quartier peut envoyer un signal négatif en raison d'une médiatisation négative ou des compétences productives des habitants supposées plus faibles par rapport à celles des habitants d'autres quartiers.

La littérature sur la problématique posée par la discrimination sur le marché du travail explique ce phénomène par deux théories. D'abord, les individus habitant dans des quartiers défavorisés pourraient être confrontés à une hostilité subjective (Becker, 1957) envers, par exemple, leurs modes de vie ou leurs pratiques sociales. Conformément aux potentielles sources de discrimination indiquées dans le modèle de Becker (1957), cette hostilité pourrait



être propre à l'employeur ou induite par ses autres employés ou ses clients. Pourtant, transposé à la problématique de la discrimination liée au lieu de résidence, peut-on parler d'une discrimination induite par la clientèle ou par les travailleurs quand le lieu de résidence d'un travailleur n'est pas une caractéristique directement observable comme le sont le genre, l'âge ou la couleur de la peau, par exemple? Nous pouvons éventuellement envisager une potentielle discrimination par les autres travailleurs en supposant que cette information leur parvienne lorsqu'ils interagissent avec le travailleur en cause. En ce qui concerne la clientèle, ces agents ne peuvent pas non plus observer directement le lieu de résidence d'un employé. Cependant, les employeurs peuvent craindre que les candidats issus de quartiers défavorisés puissent présenter d'autres caractéristiques qui seraient, elles, observables par la clientèle, comme par exemple leurs capacités ou leur mode d'expression et de communication. Ce fait pourrait alors induire la perte d'une partie de la clientèle et pénaliser ainsi l'établissement. Pourtant, il ne s'agit pas ici d'une hostilité subjective mais d'un choix rationnel de l'employeur.

Une deuxième théorie permet d'expliquer la discrimination par la perception par les recruteurs de la productivité des employés lors de l'embauche. On parle ici de la théorie de la discrimination statistique initiée par Arrow (1972, 1973) et Phelps (1972). Selon cette théorie, une situation d'information imparfaite sur la productivité des demandeurs d'emploi peut conduire un employeur à croire que les personnes habitant dans certains quartiers disposent d'aptitudes au travail inférieures aux habitants d'autres quartiers (Gobillon et Selod, 2006). Si l'employeur considère que les individus de certains quartiers (populaires ou défavorisés) ont, en moyenne, des aptitudes au travail plus faibles que les habitants d'autres quartiers, il sera alors enclin à les discriminer. On peut alors considérer qu'il s'agit, dans ce cas, d'une décision rationnelle prise dans une situation d'information imparfaite, mais qui reste néanmoins illégale.

Enfin, les habitants de certains quartiers peuvent être affectés par la distance domicile-lieu d'emploi. On parle ici d'un *spatial mismatch* qui, selon la théorie de « redlining » de Zenou (2002), pénalise les individus qui vivent dans des zones éloignées du lieu de travail. Ceux-ci seraient perçus comme étant moins productifs que les travailleurs qui vivent plus près, dès lors il est rationnel pour les employeurs de les pénaliser à l'embauche ou en termes des salaires.

Il est important de distinguer ce qui est propre au territoire de ce qui est propre à d'autres facteurs comme, par exemple, de ce qui est propre à l'origine éthique des individus. De même, il est important de distinguer la discrimination en raison du lieu de résidence des autres

mécanismes à travers lesquels le lieu de résidence affecte les individus sur le marché du travail afin d'être en mesure de faire des recommandations pour les politiques publiques et pour la fiabilité de la mesure des discriminations. La démarche développée tout au long de cette thèse permet de mettre en évidence le rôle du territoire et de la discrimination en raison du lieu de résidence dans la situation sur le marché du travail des individus, dans l'accès à l'embauche ainsi qu'après l'embauche. Par ailleurs, nous soulignons aussi le rôle du quartier de résidence sur le ressenti des discriminations sur le marché du travail.

Dans la deuxième partie (chapitres 2, 3 et 4), nous cherchons à démontrer empiriquement l'impact de la discrimination liée au lieu de résidence sur la réussite sur le marché du travail des individus. Nous cherchons à évaluer lors de nos différentes analyses économétriques dans quelle mesure le fait de vivre dans un quartier défavorisé affecte le ressenti de discrimination, l'accès à l'embauche ou la situation salariale des jeunes individus en France, *via* des pratiques discriminatoires.

Le chapitre 2 est dédié à l'analyse du sentiment de discrimination sur le marché du travail des jeunes sortants du système scolaire en 2004. Nous nous sommes intéressés notamment au lien existant entre le ressenti des discriminations et ses différents déterminants de façon à distinguer l'effet spécifique de la localisation résidentielle des individus, trois ans après leur sortie des études.

D'abord nous avons cherché à voir quel est le lien entre le sentiment de discrimination, le lieu de résidence et l'insertion professionnelle des individus. Nous avons trouvé qu'il existe une séparation territoriale entre les individus qui s'estiment victimes de discriminations par rapport à ceux qui ne s'estiment pas en être victimes. En effet, nous avons montré qu'alors que les individus qui ne s'estiment pas être victimes de discriminations proviennent en plus grande proportion de quartiers favorisés, les individus qui s'estiment victimes de discriminations semblent être concentrés dans des quartiers ayant des caractéristiques socio-économiques défavorables. Par ailleurs, nous avons analysé le sous-échantillon des individus qui s'estiment discriminés à cause de leur lieu de résidence. Plus de 62% des individus ayant déclaré avoir eu au moins une fois le sentiment d'être discriminé à l'embauche à cause de leur localisation résidentielle habitent dans des quartiers défavorisés. Ces quartiers peuvent, en effet, générer d'externalités négatives sur la réussite sur le marché du travail des individus concernés, ce qui pourrait donc justifier leur ressenti.

En procédant à une analyse de l'insertion professionnelle des jeunes, nous avons trouvé que les individus qui ne s'estiment pas être victimes de discriminations et qui proviennent du groupe de quartiers les plus favorables ont un accès rapide et durable à l'emploi en proportion de 62.61% et seulement environ 15% environ se trouvent en situation de chômage ou d'inactivité durable. A l'opposé, les individus se déclarant victimes de discrimination et habitant dans les quartiers défavorisés se trouvent plus souvent en situation de chômage ou d'inactivité durable que les autres individus (35%) et moins souvent en emploi (36%). Il convient tout de même de rappeler qu'une limite de cette étude est que l'analyse porte sur un échantillon restreint ce qui pourrait biaiser nos résultats.

Dans une deuxième partie du chapitre 2, nous avons cherché à voir ce qui explique la forte proportion d'individus s'estimant victimes de discriminations dans ces quartiers défavorisés. Plus précisément, nous nous sommes intéressés à déterminer s'il existe un effet propre du lieu de résidence sur le sentiment de discrimination des individus et si oui, à quantifier son ampleur. Puisque nous avons trouvé une superposition de la problématique du lieu de résidence avec celle de l'origine ethnique engendrée par la forte proportion de personnes d'origine étrangère dans les quartiers défavorisés, la distinction entre les deux effets s'imposait.

Pour contrôler un potentiel biais lié à un tri dans l'espace des individus et à l'endogénéité du lieu de résidence, nous avons choisi d'utiliser une des stratégies avancées par la littérature en économie urbaine et spatiale qui consiste à se restreindre à un sous-échantillon d'individus pour lesquels on suppose que le choix de localisation est exogène ou quasi-exogène (Case et Katz, 1991 ; O'Regan et Quigley, 1996 ; Dujardin et *al.*, 2004, 2008). Nous avons alors restreint notre échantillon aux individus qui habitent chez leurs parents au moment de l'enquête, c'est-à-dire trois années après la sortie du système scolaire. Il importe cependant de préciser qu'en ce faisant nous créons un potentiel biais de sélection (Wooldridge 2003, 2012 ; Dujardin et *al.*, 2009) du fait qu'on travaille sur une population particulière. Celle-ci représente alors une limite de ce travail.

Nous avons procédé ensuite à une modélisation logistique et nous avons montré qu'il y a des effets spécifiques du lieu de résidence respectivement à l'origine ethnique voire à d'autres critères sur le ressenti de discriminations des jeunes. Bien que nous ayons trouvé un effet de l'origine étrangère supérieur à celui du quartier défavorisé, nous avons montré que les deux jouent de façon distincte sur le sentiment de discrimination des individus. Habiter dans un quartier défavorisé ou avoir une origine étrangère augmente de manière distincte le sentiment d'être discriminé sur le marché du travail.

Ces résultats ne prouvent pas l'existence de la discrimination au sens strict mais ils indiquent néanmoins qu'il existe des liens entre le sentiment de discrimination sur le marché du travail et le lieu de résidence des individus. Les conséquences du ressenti de discrimination ne sont pas négligeables pour les individus concernés. S'attendant à des retours faibles sur leur investissement dans leur capital humain parce qu'ils résident dans des quartiers défavorisés ou parce qu'ils sont d'origine étrangère, par exemple, ils peuvent sous-investir dans ce capital ou ils peuvent même s'autocensurer sur le marché du travail. Par conséquent, le ressenti de discrimination peut être un des déterminants des inégalités de capital humain qui vont engendrer par la suite des inégalités sur le marché du travail (emplois occupés, salaires...).

Dans le chapitre 3 nous avons cherché à examiner si le quartier d'appartenance des individus permet ou non d'expliquer les écarts salariaux observés entre des individus issus de quartiers défavorisés et d'autres issus de quartiers non défavorisés, au-delà des différences de caractéristiques individuelles. Plus précisément, nous avons cherché à évaluer si le quartier d'appartenance des individus peut induire une discrimination salariale et, le cas échéant, à quantifier son importance.

Dans un premier temps, nous avons construit, à l'aide d'une analyse en composantes principales, un indicateur synthétique nous permettant de mesurer la composition socio-économique du quartier. Selon plusieurs caractéristiques socio-économiques des quartiers (le taux de chômage, la part des individus sans diplôme ou diplômés du supérieur, la part des logements HLM ...) nous avons partagé les quartiers de résidence des individus en « défavorisés » et « non-défavorisés ».

Dans un deuxième temps nous avons cherché à voir si nous trouvons dans la décomposition des écarts salariaux une part inexpliquée pouvant être attribué à la discrimination salariale liée au lieu de résidence. Pour ce faire, nous avons proposé une extension des méthodes de décomposition des écarts de salaires proposée par Neuman et Oaxaca (2004). Notre analyse étant confrontée à deux biais de sélection potentiels, nous avons utilisé deux modèles *probit* afin de prendre en compte ces biais de sélection. Les deux biais de sélection correspondaient à un potentiel tri dans l'espace et à la participation à l'emploi des individus. D'abord, nous avons estimé la probabilité d'habiter dans un quartier défavorisé, ensuite la probabilité d'être en emploi. Nous avons calculé des termes de correction que nous avons introduits par la suite dans les équations de salaires pour chacun des deux groupes de jeunes, c'est-à-dire ceux qui habitent dans des quartiers défavorisés et ceux qui habitent dans des quartiers non défavorisés.

Nous avons montré que le lieu de résidence a une influence directe sur la probabilité de trouver un emploi à la sortie des études ainsi que sur le salaire associé à cet emploi. La décomposition des salaires nous a permis d'aller plus loin et de montrer que, lorsqu'on contrôle le biais de sélection lié au lieu de résidence, il existe un potentiel problème de discrimination relatif au quartier de résidence qui pénalise notamment les femmes de notre échantillon. Ce résultat est concordant avec ceux issus d'un *testing* de l'Horty et *al.* (2012) qui montre que les chances d'accès à l'embauche diminuent particulièrement pour les femmes issues des communes défavorisées. La discrimination liée au lieu de résidence serait donc plus pesante pour les femmes que pour les hommes. En outre, nos résultats sont à lire avec précaution puisqu'ils ne sont pas corrigés de deux biais de sélection à la fois. En effet, une limite de ce travail consiste dans le fait que nous traitons qu'un seul biais de sélection à la fois, l'un après l'autre.

Dans le chapitre 4 nous nous intéressons à l'effet du lieu de résidence sur les chances d'accéder à l'emploi selon plusieurs échelles spatiales. Si dans les analyses présentées dans les chapitres 2 et 3 nous avons mobilisé des données d'enquêtes, dans ce chapitre nous avons utilisé des données expérimentales, issues d'une campagne de *testing*. En effet, lorsque l'on cherche à évaluer la discrimination dans l'accès à l'emploi, la méthode la plus adéquate est la méthode du *testing* qui permet de contrôler complètement l'hétérogénéité inobservée (Petit, 2003). Cela permet alors de mesurer l'effet spécifique du lieu de résidence, indépendamment de l'inadéquation des qualifications des résidents ou de la distance physique à l'emploi, c'est-à-dire des autres canaux fréquemment avancés dans la littérature pour rendre compte d'un effet du lieu de résidence.

Concrètement, cette méthodologie consiste à construire des candidatures (CV et lettres de motivation) fictives, équivalentes en tous points à l'exception de la variable à tester. Ces candidatures sont ensuite envoyées en réponse à des vraies offres d'emploi. Au-delà de comparaisons des taux de réponse des candidats, une approche complémentaire à cette méthode est d'examiner également s'il existe une discrimination dans l'ordre des réponses faites aux candidats. Cette information additionnelle fournit une « image » plus claire de l'ampleur de la discrimination potentielle, permettant de rendre compte d'une éventuelle préférence dans l'ordre de réponses aux candidats.

Pour mener notre analyse, nous avons construit six profils de demandeurs d'emploi correspondant à six jeunes hommes d'origine française ayant des caractéristiques productives similaires et qui diffèrent uniquement par une caractéristique non productive, leur lieu de

résidence. La localisation résidentielle de ces six candidats fictifs est choisie de façon à mesurer trois effets distincts sur l'accès à l'emploi : l'effet de la réputation du département de résidence, de la localité au sein d'un même département et du quartier au sein d'une même localité. Nous avons localisé trois candidats dans des quartiers situés dans le 18<sup>e</sup> arrondissement de Paris et trois autres candidats dans le département de la Seine-Saint-Denis. A l'intérieur de ces deux départements, nous avons choisi un quartier réputé favorisé, un quartier réputé défavorisé et un quartier intermédiaire. Afin de mesurer l'effet de la localité, nous avons choisi pour les candidats situés en Seine-Saint-Denis un quartier réputé défavorisé et un quartier intermédiaire dans la commune de Bondy et un quartier dans la commune réputée favorisée du Raincy.

Les professions en tension choisies pour effectuer notre expérience sont issues du secteur de la restauration : des postes de serveur et de cuisiniers, pour deux niveaux de qualification (CAP ou Baccalauréat professionnel). Nous avons envoyé 2 988 candidatures en réponse à tous les postes vacants correspondant au profil de nos candidats et situés en Ile-de-France.

Nous avons analysé les taux de réponses reçues par les candidats de façon statistique et économétrique tout en contrôlant par la distance des emplois et par les attributs des postes à pourvoir et des entreprises. Une analyse complémentaire de l'ordre de réponse aux candidats a été menée par la suite.

Nous avons trouvé un effet déterminant du département de résidence, très marqué dans le cas de la Seine-Saint-Denis, sur les chances d'accès à l'embauche des individus. Le même effet existe aussi, dans une moindre mesure, au niveau de la réputation du quartier de résidence des candidats. Les deux effets se cumulent dans certains cas et se compensent dans d'autres. Ainsi, habiter un quartier défavorisé est moins préjudiciable lorsque l'on réside dans un département défavorisé tel que celui de la Seine-Saint-Denis. La pénalité à l'embauche associée au quartier défavorisé apparaît donc plus forte à Paris qu'en Seine-Saint-Denis.

Par ailleurs, on remarque que l'effet discriminatoire du département est presque assez puissant pour compenser l'effet d'un baccalauréat professionnel relativement à un CAP.

L'analyse de l'ordre des réponses faites aux candidats à des postes de serveurs qualifiés niveau BAC a confirmé les résultats indiqués par les coefficients standard de discrimination et a révélé une discrimination encore plus forte envers ceux ayant leur résidence dans une zone défavorisée et à mauvaise réputation. Elle a permis aussi de révéler la présence de la discrimination là où la mesure standard de la discrimination ne l'a pas fait. En effet, alors que le coefficient de discrimination standard apparaissait statistiquement non significatif,

l'analyse de l'ordre des réponses faites aux candidats a révélé une préférence nette pour le candidat résidant dans un quartier favorisé à Paris par rapport aux candidats résidant dans le quartier intermédiaire ou défavorisé. De même, le coefficient de discrimination standard apparaissait statistiquement non significatif entre les individus issus des quartiers défavorisés des deux départements. L'analyse de l'ordre de contact par les employeurs montre cependant une préférence nette pour le candidat résidant dans un quartier défavorisé à Paris par rapport à son homologue de la Seine-Saint-Denis.

Nous avons constaté aussi que les effets sont presque toujours plus prononcés pour les serveurs que pour les cuisiniers. Une explication potentielle pourrait consister dans le fait que les cuisiniers sont une profession un peu plus en tension ce qui rend la discrimination plus coûteuse pour les employeurs. De plus, les postes de serveur impliquent le contact avec la clientèle ce qui peut être une source de discrimination supplémentaire. Comme nous l'avons indiqué dans le Chapitre 1, en dépit du fait que l'origine résidentielle des employés n'est pas directement observable par la clientèle, les employeurs peuvent craindre que les candidats issus de quartiers défavorisés puissent présenter d'autres caractéristiques considérées plus faibles comme la capacité ou le mode d'expression et de communication qui seraient, elles, observables par la clientèle.

### ***Quelles recommandations de politiques publiques ?***

Nos résultats suggèrent que la localisation résidentielle est un déterminant important des performances observées sur le marché du travail. L'inscription spatiale des vulnérabilités et l'impact de la discrimination liée au lieu de résidence sur les trajectoires professionnelles des individus soulignent l'intérêt de lutter contre ce phénomène qui impacte donc de manière déterminante la réussite professionnelle et, *in fine*, le destin des individus concernés.

En France, la question des politiques publiques de lutte contre les discriminations a acquis davantage de visibilité depuis le vote de la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.

Comme nous l'avons déjà précisé, afin de pouvoir faire des recommandations de politiques publiques, il s'avère important de clarifier la superposition de la problématique du lieu de résidence avec celle de l'origine ethnique en particulier. Zenou et Boccard (2000) ont montré qu'alors que la discrimination liée à la couleur de peau diminue les chances d'être en emploi des individus noirs par rapport aux blancs, la discrimination territoriale affecte tous les



individus vivant dans les *ghettos* américains (centre-ville), quelle que soit leur origine. Sur le territoire français, on observe le même phénomène, en dépit de certains auteurs qui postulent une substitution des deux effets (Safi et Simon, 2014). En effet, plusieurs études sur des données françaises montrent des effets sur l'accès à l'embauche propres au lieu de résidence, distincts de ceux imputables à l'origine ethnique et qui ne se cumulent pas nécessairement (L'Horty et *al.*, 2011; Petit et *al.*, 2014).

Ce fait est très important pour les politiques publiques visant à réduire les discriminations. Comme l'indiquent Zenou et Boccard (2000), réduire le taux de chômage des minorités visibles ne suffit pas, car les entreprises ont la tendance de discriminer les travailleurs habitant dans les quartiers défavorisés (effet « redline »). Les politiques publiques devraient par conséquent viser les deux types de discrimination à la fois : le gouvernement devrait développer des politiques publiques visant à la fois à réduire le taux de chômage des minorités visibles mais aussi à améliorer l'accessibilité de ces travailleurs aux centres d'emploi.

Partant des résultats obtenus à l'issue des analyses menées dans le cadre de cette thèse de doctorat, nos recommandations de politiques publiques portent sur plusieurs points.

Nous avons vu lors du chapitre 2 qu'habiter dans un quartier défavorisé augmente le sentiment de discrimination sur le marché du travail des individus. Ce fait peut avoir des conséquences négatives sur l'insertion professionnelle des individus concernés, pouvant pénaliser leur réussite professionnelle. Lorsque l'on s'intéresse à ce phénomène, il semble opportun de soutenir les victimes de discrimination, qu'elles soient potentielles ou avérées. Des campagnes pourraient être mises en place pour renforcer la confiance en soi des jeunes afin d'éviter des phénomènes d'autocensure. Des campagnes d'information semblent être opportunes pour faire connaître les organismes auxquels les victimes de discriminations à l'embauche peuvent s'adresser. Enfin, des campagnes de sensibilisation, rencontres et débats publics sur le sujet peuvent aussi être envisagées.

L'analyse menée dans le cadre du chapitre 3, met en évidence l'influence du quartier de résidence sur la probabilité de trouver un emploi à la sortie des études ainsi que sur le salaire associé à cet emploi. Nous avons trouvé un écart salarial « non-expliqué » entre les individus des quartiers non défavorisés et ceux des quartiers défavorisés qui suggère donc une éventuelle discrimination relative au lieu de résidence. L'analyse issue du chapitre 4 souligne le rôle du lieu de résidence sur les chances d'accès à l'embauche et l'effet pénalisant d'une



perception négative de la productivité des individus issus de quartiers défavorisés ou stigmatisés.

Dans ce contexte, nous pouvons envisager des politiques publiques visant à atténuer le signal négatif que les quartiers défavorisés peuvent envoyer, car c'est ce signal qui est souvent source de discrimination. Le CV anonyme a été conçu comme un outil permettant, en théorie, de « gommer » l'information liée au lieu de résidence sur les candidatures à l'emploi. Cependant l'évaluation de ce dispositif portée par Behaghel et *al.* (2011) a montré que le CV anonyme ne permet pas de combler la discrimination liée au lieu de résidence. En fait, il va même jusqu'à pénaliser les candidats résidant en ZUS par rapport aux autres.

Il serait donc intéressant d'explorer d'autres solutions, comme l'accompagnement renforcé dans l'emploi. En outre, les dispositifs de la politique de la ville qui sont ciblés sur les quartiers défavorisés trouvent ici une nouvelle source de justification. Il serait important de mettre en place tant des mesures correctives ciblant les quartiers défavorisés que préventives ciblant cette fois-ci les quartiers engagés dans une voie défavorable afin de stopper le risque de dégradation. On pourrait envisager de mieux développer et promouvoir la mixité sociale. Cela peut passer par une géographie repensée des logements sociaux, qui éviterait leur trop forte concentration dans certains quartiers. La rénovation des quartiers les plus défavorisés peut contribuer à attirer des populations différentes aux revenus plus élevés, qui n'auraient pas emménagé autrement. Indirectement, cette mesure peut favoriser la mixité sociale et par conséquent faire bénéficier aux populations les plus fragiles d'externalités positives.

Par ailleurs, une meilleure prise en compte des critères territoriaux dans la mise en œuvre des politiques sociales et des politiques de l'emploi s'avèrent nécessaire. Des campagnes de lutte contre les préjugés et les stéréotypes qui sont à l'origine des discriminations pourraient être instaurées. Des modules sur la non-discrimination et la promotion de la diversité pourraient être dispensés à l'école et dans la formation à des métiers, par exemple. Des campagnes de sensibilisation des managers et responsables de ressources humaines peuvent être aussi envisagées. Enfin, il serait aussi important d'informer les individus sur l'introduction dans la législation du nouveau critère de discrimination liée au lieu de résidence.

Les effets pénalisants liés à la discrimination en raison du lieu de résidence observés dans cette thèse de doctorat peuvent trouver donc des solutions en termes des politiques publiques associées. Cependant, l'amélioration de l'image d'un quartier, de la perception que les

individus en ont ainsi que la sensibilisation visant à diminuer les comportements discriminatoires nécessitent un travail à moyen et long terme pour être mises en place.

### ***Limites et perspectives de recherche futures***

De nombreuses perspectives de recherche peuvent être envisagées suite à ce travail. La démarche développée tout au long de cette thèse nous a permis de montrer que le lieu de résidence joue un rôle actif sur les performances individuelles sur le marché du travail au travers des comportements des employeurs qui sélectionnent les candidats à l'embauche et qui peuvent offrir des salaires différents selon l'origine résidentielle des demandeurs d'emploi.

Concernant la décomposition des écarts salariaux menée dans le cadre du chapitre 3, il serait souhaitable de continuer l'analyse dans le but de traiter simultanément les deux biais de sélection (biais de participation et biais de tri dans l'espace). Un modèle de type *probit bivarié* serait propice afin d'estimer simultanément les probabilités de participation à l'emploi et d'habiter dans un quartier défavorisé. A l'aide de ce modèle, nous serons en mesure d'estimer des termes de correction nous permettant de traiter la double-sélection dans la décomposition des écarts salariaux.

Toujours, au niveau de la décomposition des écarts d'emplois et/ou des salaires, il serait intéressant d'étudier l'impact d'une résidence dans un quartier défavorisé par rapport à une résidence dans un quartier non défavorisé pour d'autres catégories de la population. Dans cette thèse, nous avons testé cet effet pour la population totale ainsi que pour la population par genre. Par ailleurs, nous avons vu que dans la littérature existent d'autres analyses similaires concernant les immigrés et les descendants des immigrés en France (Aeberhardt et *al.*, 2010a, 2010b ; Rathelot, 2010a, 2010b ; Couppié et *al.*, 2010...). Mais tel n'est pas le cas par exemple d'une analyse des écarts pour des individus ayant des niveaux différents de qualification. Est-ce que le fait d'habiter dans un quartier défavorisé impacte de manière similaire un individu à faible qualification et un individu hautement diplômé ? Est-ce que l'effet est le même si on croise le niveau de diplôme avec le genre ou bien avec l'origine ethnique ? Une étude par *testing* portée par L'Horty et *al.* (2012) montre que les chances d'être embauché diminuent particulièrement pour les femmes diplômées au niveau BAC+5, issues des communes les plus stigmatisées. Il serait donc intéressant de voir si ces résultats se confirment au niveau de la discrimination salariale.

Une autre catégorie de la population pour laquelle on peut envisager de tester ces effets sont les individus qui s'estiment avoir été victimes de discrimination à cause de leur lieu de résidence par rapport à ceux qui ne s'estiment pas victimes de discriminations. Nous avons vu lors de l'analyse sur le sentiment de discrimination menée dans le Chapitre 1 de cette thèse, que les individus déclarant avoir ressenti une telle discrimination proviennent en effet majoritairement de quartiers défavorisés. Une limite de ce travail subsiste dans la subjectivité des données. Il est donc important de voir si ces déclarations se confirment par une décomposition des écarts d'emploi et des salaires pour cette catégorie de la population.

Au niveau du *testing*, la limite principale évoquée dans le cadre de la présentation de notre expérience du Chapitre 4 est le fait que les résultats ne sont pas généralisables sur l'ensemble du marché du travail. Ainsi, afin de confirmer leur degré de généralité il serait nécessaire de réaliser de nouveaux tests de discrimination pour d'autres populations et/ou d'autres professions. Les résultats de notre *testing* confirment, par exemple, les conclusions issues des expériences similaires sur d'autres professions et à d'autres échelles spatiales (Duguet et *al.*, 2010 ; L'Horty et *al.*, 2012 ; Petit et *al.*, 2014).

Une autre piste intéressante serait d'élargir cette étude à une dimension internationale. On peut envisager une comparaison avec un autre pays d'Europe (France-Angleterre, par exemple) mais aussi avec des pays d'autres continents (Australie, par exemple) pour des individus habitant dans des zones défavorisées dans les deux pays. La stigmatisation de certains territoires est-elle plus ou moins marquée en France que dans d'autres pays ? La productivité des candidats issus de quartiers défavorisés ou stigmatisés est-elle perçue de même manière par les recruteurs autochtones que par les recruteurs d'autres pays ?

Enfin, on peut aussi envisager d'aller au-delà du domaine de l'emploi et d'étendre l'analyse du rôle du lieu de résidence sur d'autres aspects de la vie quotidienne comme par exemple l'accès à des établissements scolaires ou peut-être l'accès à des prêts bancaires selon que l'on habite dans un endroit défavorisé ou non.

Il importe de noter que notre travail étant essentiellement empirique, il est confronté à certaines limites inhérentes à ce type de travail. On peut évoquer notamment le fait que les travaux empiriques sont confrontés à certains biais pouvant fausser l'analyse et les résultats obtenus. Comme nous l'avons indiqué, nous nous sommes confrontés à différents biais de sélection pouvant heurter nos analyses : un biais lié au fait que nous avons travaillé sur un échantillon restreint dans le chapitre 2 ; des biais liées à la participation à l'emploi et au tri

## CONCLUSION GÉNÉRALE

dans l'espace des individus, traités de manière individuelle et non pas simultanée, dans le chapitre 3. Enfin, bien que l'analyse portée sur des données de *testing* soit dépourvue des biais de sélection ou d'endogénéité, les résultats ne sont pas généralisables sur l'ensemble du marché du travail. Cette thèse a permis néanmoins de montrer que le lieu de résidence joue un rôle prépondérant sur les performances individuelles sur le marché du travail, nous ouvrant aussi des perspectives de recherche intéressantes.

## Références bibliographiques

Aeberhardt R., Fougère D. et Rathelot R. (2009), « Discrimination à l'embauche : comment exploiter les procédures de testing ? », *Document de travail*, DESE, Insee, n° G2009/13.

Aeberhardt R., Fougère D., Pouget J. et Rathelot R. (2010a), « Wages and Employment of French Workers with African Origin », *Journal of Population Economics*, vol. 23(3), pp. 881-905.

Aeberhardt R., Fougère D., Pouget J. et Rathelot R. (2010b), « L'emploi et les salaires des enfants d'immigrés », *Économie et Statistique*, n°433-434.

Aeberhardt R. et Pouget J. (2010), « National origin differences in wages and hierarchical positions », *Annales d'Economie et de Statistique*, 99-100, pp. 117-139.

Algava E. et Bègue M (2006) « Perception et vécu des comportements intolérants Une analyse du module Relations avec les autres de l'enquête Histoire de vie », *Economie et statistique*, 393-394, p. 115- 150.

Altonji J. Et Blank R. (1999), « Race and Gender in the Labor Market », In: Ashenfelter O, Card D (eds) *Handbook of labor economics*. Elsevier, Amsterdam, pp 3143-4259.

Arriijn P., Feld S., Nayer A. (1998) "Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: The case of Belgium", *Geneva : International Labour Organization*

Arrow, K. J. (1972) « Models of job discrimination » et « Some mathematical models of race in the labor market », A. H. Pascal, ed., *Racial discrimination in economic life*, Lexington, Mass.: Lexington Books, 83-102 and 187-204.

Arrow K. J. (1973), « The theory of job discrimination », Ashenfelter O. A. & Reeds A. (eds,) *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, pp. 3-33

Åslund, O., Östh, J. et Y. Zenou (2010), « How crucial is distance to jobs for ethnic minorities? Old question – Improved answer », *Journal of Economic Geography*, 10, 389-422.

Barth E. et Dale-Olsen H. (1999), « Monopsonistic Discrimination and the Gender Wage Gap », NBER Working Paper Series, 7197 (Juin).

Bauder H. et Perle E. (1999), « Spatial and skills mismatch for labor market segments », *Environment and Planning A*, vol. 31(6), p. 959–979.

Beauchemin C., C. Hamel, M. Lesné, P. Simon, (2010), « Les discriminations : une question de minorités visibles », *Population & Sociétés*, 466, Ined.

Becker G. (1957), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, (2ème édition: 1971).

Behaghel L., Crépon B. et Le Barbanchon T. (2011), « Evaluation de l'impact du CV anonyme », *rapport pour le Centre de recherches en économie et en statistique et l'Institut national de la statistique et des études économiques*.

Belzil B. et Poinas F. (2010), « Education and Early Career Outcomes of Second-Generation Immigrants in France », *Labour Economics*, 17, pp. 101-110.

Benabou R., (1993), « Working of a city: Location, education and production », *Quarterly Journal of Economic*, vol. 108, pp. 619-652.

Bendick M.Jr. (1996) « Discrimination against racial/ethnic minorities in access to employment in the United States : empirical findings from situation testing », *Geneva: International Labour Office*, Employment Department

Bendick, Jr., M. (2007). "Situation Testing for Employment Discrimination in the United States of America." *Horizons Strategiques*, 5, 17-39

Bertrand M. and Mullainathan S., (2004) « Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination », *American Economic Review*, 94, 4: pp. 991-1013.

Blau F., Ferber M. et Winkler A. (1998), *The Economics of Women, Men and Work*, Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.

Blinder A.S. (1973), « Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates », *The Journal of Human Resources*, vol. 8(4), pp. 436-455.

Block, J., R. A. Scribner, et K. B. De Salvo (2004), « Fast Food, Race/Ethnicity, and Income: A Geographic Analysis », *American Journal of Preventive Medicine*, 27: 211-17.

Bouvard L., Combes P-P., Decreuse B., Laouenan, M., Schmutz B., Trannoy A., (2008), « Géographie du chômage des personnes d'origine africaine : Une discrimination vis-à-vis des emplois en contact avec la clientèle ? » *IDEP Working Paper*, n° 0908.

Bovenkerk F., (1992), « A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of "race" and ethnic origin : testing discrimination in natural experiments », World Employment Programme - Migration and Population Branch, *Geneva: International Labour Office*.

Bovenkerk F., Gras M.J.I et Ramsoedh D. (1994), « Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands », *Geneva: International Labour Office*.

Boumahdi R. et Giret J.-F. (2005), « Une analyse économétrique des disparités d'accès à l'emploi et de rémunérations entre jeunes d'origine française et jeunes issus de l'immigration », *Revue Economique*, vol. 56, pp. 625-636.

Borjas G.J. (1992), « Ethnic Capital and Intergenerational Mobility », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, n° 1, pp. 123-150.

Bouabdallah K., Cavaco S. et Lesueur J.-Y. (2002), « Recherche d'emploi, contraintes spatiales et durée de chômage : une analyse microéconométrique », *Revue d'Economie Politique*, vol. 112, p. 137–156.

Brinbaum Y. et C. Guégnard (2011), « Parcours d'insertion et sentiment de discrimination des secondes générations en ZUS », *Les nouvelles ségrégations scolaires et professionnelles*, 2011, no 34, p. 1-13

Brown R.S., Moon M. et Zoloth B.S. (1980), « Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male/Female Earnings Differentials », *The Journal of Human Resources*, vol. 15, n° 1, pp. 3-28

Brueckner J. et Martin R. (1997), « Spatial mismatch : an equilibrium analysis », *Regional Science and Urban Economics*, vol. 27, p. 693–714.

Brueckner J. et Zenou Y. (2003), « Space and unemployment : The labour-market effects of spatial mismatch », *Journal of Labour Economics*, vol. 21, p. 242–266.

Brun J. et Rhein C. (1994), *La ségrégation dans la ville*, Editions Harmattan.

Buchinsky M., Fougère D., Kramarz F. et Tchernis R. (2010), « Interfirm Mobility, Wages and the Returns to Seniority and Experience in the U.S. », *The Review of Economic Studies*, vol. 77, pp. 972-1001.

Cain G. (1986), « The economic analysis of labor market discrimination: a survey », *Handbook of Labor Economics*, vol 1, p 694-785.

Calavrezo, O., et Sari, F. (2012), « Neighborhood effects and employment outcomes: Empirical evidence from French priority neighborhoods » *Urban Public Economics Review*, (17), 12-55.

Calvès, G. (2004, 3<sup>ème</sup> édition en 2010), *La discrimination positive*, Presses universitaires de France.

Carlson, V. L. et Theodore, N. (1995), *Are There Enough Jobs?: Welfare Reform and Labor Market Reality*, Illinois Job Gap Project.

Case A. C., et Katz, L. F. (1991), « The company you keep: The effects of family and neighborhood on disadvantaged youths », *NBER Working Papers* 3705, National Bureau of Economic Research.

Cediey É., Foroni F., (2005), « Un diagnostic partagé sur les discriminations liées à l'origine et au sexe. Résultat d'une recherche-action au sein du groupe Casino », Lyon, *ISM-Corum*, 77 p.

Cediey, E., & Foroni, F. (2007), « Les Discriminations à raison de «l'origine» dans les embauches en France. Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du BIT », *Bureau International du Travail*, Genève.



Cereq (2008), « Quand l'école est finie...Premiers pas dans la vie active de la Génération 2004 », ISBN 978-2-11-096908-8.

Clark, A. E. (2003), «Unemployment as a social norm: Psychological evidence from panel data.», *Journal of Labor Economics*, vol. 21, no 2, p. 323-351.

Clark A. and Senik C., (2010) « Who compares to whom? The anatomy of income comparisons in Europe », *Economic Journal*, 120, p. 573-594.

CNCDH (2010), « La Lutte Contre Le Racisme, l'antisémitisme et la xénophobie », Rapport de la Commission nationale consultative des droits de l'homme, Paris.

Coate S. et Loury G. (1993), « Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes ? », *American Economic Review*, vol. 83, n° 5, pp. 1220-1240.

Coleman, J. S., Campbell, E. Q., Hobson, C. J., McPartland, J., Mood, A. M., Weinfeld, F. D., et York, R. (1966), *Equality of educational opportunity*, Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office ,1066-5684.

Comedd (2010), « Inégalités et discriminations. Pour un usage critique et responsable de l'outil statistique », *Rapport du comité pour la mesure de la diversité et l'évaluation des discriminations* (Comedd) présidé par M. François Héran, présenté à M. Yazid Sabeg, Commissaire à la diversité et à l'égalité des chances.

Coulson E., Laing D. et Wang P. (2001), « Spatial mismatch in search equilibrium », *Journal of Labour Economics*, vol. 19, p. 949-972.

Couppié T., Gasquet C. (2007), « L'insertion professionnelle des jeunes originaires de ZUS », *l'Observatoire National des Zones Urbaines Sensibles (2007), Rapport 2006*, Editions de la DIV, Paris, pp. 210-232.

Couppié T., Gasquet C. (2009), « Quartiers défavorisés : relégation pour certains jeunes, insertion sociale et professionnelle pour d'autres », *Bref n°26, Céreq*, février.

Couppié T., Giret J.-F. et Moullet S. (2010), « Lieu de résidence et discrimination salariale : le cas des jeunes habitant dans une zone urbaine sensible », *Economie et Statistique*, n°433-434.

Couppié T., Gasquet C. (2011), « Les jeunes des ZUS inégalement pénalisés au moment de l'insertion », *Net.Doc*, 79, *Céreq*, février.

Couppié, T. (2013), « Insertion des jeunes issus de quartiers sensibles : les hommes doublement pénalisés », *Bref du CEREQ*, n° 309.

Crane J., (1991), « The epidemic theory of ghettos and neighbourhood effects on dropping out and teenage childbearing », *American Journal of Sociology*, vol. 96, pp. 1226-1259.

Cutler D. M. Glaeser et E. L., « Are ghettos good or bad ? », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 112, p. 827-872, 1997.



Daniel, William Wentworth, 1968, « Racial discrimination in England: based on the PEP report », Vol. 1084 *Harmondsworth: Penguin*.

Danziger S. et Holzer H. J. (1997), « Are jobs available for disadvantages groups in urban areas ? », *Michigan State University and University of Michigan*.

Davies S. et Huff D. (1972), « Impact of ghettoization on black employment », *Economic Geography*, vol. 48, p. 421–447.

De Schutter O. (2001) *Discriminations sur le marché du travail, Liberté et égalité dans les rapports à l'emploi*, collection Travail et société, n° 28, Bruxelles, P.I.E. - Peter Lang

Destéfanis, M., Mathey-Pierre, C., Dugué, E. (2004), « De l'école à l'emploi: quel chemin dans la ZUS? », *Connaissance de l'emploi*, n° 10.

Diez-Roux, A. V., F.J. Nieto, K. Caulfield, H.A. Tyroler, R.L. Watson et M. Szklo (1999), « Neighborhood differences in diet: The Atherosclerosis Risk in Communities Study (ARIC) », *Journal of Epidemiological and Community Health*, vol. 53, pp. 55–63.

Dietz R. (2002), « The estimation of neighborhood effects in the social sciences : An interdisciplinary approach », *Social Science Research*, vol. 31, p. 539–575.

Duguet E., Petit P (2005), « Hiring Discrimination in the French Financial Sector: An Econometric Analysis on Field Experiment data » *Annales d'Économie et de Statistiques*, n° 78, pp 79-102.

Duguet, E., L'Horty, Y., et Petit, P. (2009a). « L'apport du testing à la mesure des discriminations ». *Connaissances de l'emploi*, n°68.

Duguet, E., L'Horty, Y., et Sari, F. (2009b), « Sortir du chômage en Île-de-France », *Revue économique*, vol. 60, no 4, p. 979-1010.

Duguet E., L'Horty Y., du Parquet L., Petit P., Sari F., (2010a) « Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés en Ile-de-France », *Annales d'Économie et de Statistique*, No. 78, pp. 79-102.

Duguet E., Léandri N., L'Horty Y. et Petit P. (2010b), « Are Young French Job Seekers of Ethnic Immigrant Origin Discriminated Against? A Controlled Experiment in the Paris Area », *Annals of Economics and Statistics*, Number 99-100, July-december, pp 187-215.

Duguet E., Du Parquet L, L'Horty Y., Petit P. (2014) « New Evidence of Ethnic and Gender discriminations in the French Labor Market using experimental data: A ranking extension of responses from correspondence tests », *Annals of Economics and Statistics*, à paraître.

Dujardin C., Selod H. et Thomas I., (2004) « Le chômage dans l'agglomération bruxelloise : une explication par la structure urbaine », *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, vol. 1, p. 3–28.

Dujardin C. et Goffette-Nagot F. (2007), « Neighborhood effects, public housing and unemployment in France », *Working paper, GATE*, vol. 05-05.

Dujardin C., Selod H. et Thomas I., (2008), « City structure and urban unemployment : the case of young adults in Brussels », *Urban Studies*, vol. 45(1), p. 89–113.

Dujardin C., Peeters D. et Thomas I., (2009) *Handbook of theoretical and quantitative Geography*, chap. « Neighborhood effects and endogeneity issues », pp. 29–71. Unil, Université de Lausanne.

Duncan, C. et Jones, K. (1995), « Individuals and their Ecologies: Analyzing the Geography of Chronic Illness within a Multi-Level Modeling Framework », *Journal of Health and Place* 1, pp. 27-40.

Easterlin R. (1995), « Will raising the incomes of all increase the happiness of all ? », *Journal of Economic Behavior and Organization*, 27, p. 35-47.

Edo A. et Jacquemet N. (2013), « Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre : défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes ? », *Economie et Statistique*, N° 464-465-466, pp 155-172.

Ene Jones E. (2014), « Discriminations à l'embauche des jeunes en Ile de France: un diplôme plus élevé compense-t-il une origine maghrébine? », *Economie et Statistique*, N° 464-465-466, pp 173-188.

Fershtman C, Gneezy U. (2001), «Discrimination in a Segmented Society: An Experimental Approach quick view », *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 116, No. 1, p. 351-377.

Fershtman C, Gneezy U., Frank Verboven, (2005), «Discrimination and Nepotism: The Efficiency of the Anonymity Rule quick view», *Journal of Legal Studies*, Vol. 34, No. 2, p. 371-396

Fibbi, R., Kaya, B., et Piguët, E. (2003), *Le passeport ou le diplôme ? Etude des discriminations à l'embauche des jeunes issus de la migration*, Neuchâtel: Forum suisse pour l'étude des migrations - Rapport de Recherche 31

Fortin, N., Lemieux, T., et Firpo, S. (2011), « Decomposition methods in economics », *Handbook of labor economics*, vol. 4, p. 1-102.

Frey B.S. et Stutzer A. (2002), « What can economists learn from happiness research ? », *Journal of Economic Literature*, 40, p. 402-435.

Gallagher, M. (2006), *Examining the Impact of Food Deserts on Public Health in Chicago*, Chicago: Mari Gallagher Research and Consulting Group.

Gallagher, M. (2007), *Examining the Impact of Food Deserts on Public Health in Detroit*, Chicago: Mari Gallagher Research and Consulting Group.

Galster G., Marcotte D., Mandell M., H. Wolman et Augustine N. (2007), « The influence of neighborhood poverty during childhood on fertility, education and earnings outcomes », *Housing Studies*, vol. 22(5), p. 723–751.

Galster, G. (2008), « Quantifying the Effect of Neighbourhood on Individuals. Challenges, Alternative Approaches and Promising Directions », *Journal of Applied Social Sciences. Schmollers Jahrbuch* 128 (1) pp.7-48.

Galster G.C. (2012). « The Mechanism(s) of Neighborhood Effects: Theory, Evidence, and Policy Implications », *Neighbourhood Effects Research: New Perspectives*, pp 23-56, Springer Science & Business.

Gaschet F. et Gaussier N. (2004), « Urban segregation and labour markets within the Bordeaux metropolitan area: an investigation of the spatial friction », *Cahiers du gres*, vol. 19.

Georges, N., L'Horty, Y., et Sari, F. (2014), « Comment réduire la fracture spatiale? Une application en Ile-de-France », *Economie et Prévision*, à paraître.

Ginther, D., Haveman, R. et Wolfe, B. (2000), « Neighbourhood Attributes as Determinants of Children's Outcomes », *Journal of Human Resources*. 35, 603-642.

Gobillon L. et Selod H., (2007), « Ségrégation résidentielle, accessibilité aux emplois et chômage : le cas de l'île de France », *Economie et Prévision*, 180-181, pp. 19-38.

Gobillon L., Selon H., Zenou Y., (2007), « The Mechanisms of Spatial Mismatch », *Urban Studies*, 44(12), pp. 2401-2427.

Gobillon, L., et Selod, H. (2008) « Les déterminants locaux du chômage en région parisienne », *Economie & prévision*, (4), 19-38.

Gobillon L., Magnac T. et Selod H. (2011), « The effect of location on finding a job in the Paris Region », *Journal of Applied Econometrics*, 26(7), 1079-1112.

Goldberg A., Mourinho D. et Kulke U., (1996) « Labour market discrimination against foreign workers in Germany », *Geneva: International Labour Office*, Employment Department

Gordon I. (2002), *Geographies of Labour Market Inequality*, chap. Unemployment and spatial labour markets : strong adjustment and persistent concentration, p. 55–82, London : Taylor and Francis.

Goux D., Maurin E. (2005), « Composition sociale du voisinage et échec scolaire », *Revue Economique*, vol. 56(2), p. 349–362.

Goux D., Maurin E. (2007), « Close Neighbours Matter: Neighbourhood Effects on Early Performance at School », *Economic Journal*, Vol. 117, issue 523, pp. 1193-1215.

Granovetter M. (1973), « The strength of weak ties », *American Journal of Sociology*, vol. 78, p. 1360–1380.

Grelet Y. (2006), « Des territoires qui façonnent les parcours scolaires des jeunes », *Bref*, n°228, Céreq.

Hampshire, James (2006) « Immigration and race relations », dans : *The Labour Governments 1964-1970*, Routledge, Oxon & NY, pp. 309-329, ed. Dorey Peter.

Havet N. (2004), « Ecart salariaux et disparités professionnelles entre sexes: développements théoriques et validité empirique », *L'Actualité économique*, vol. 80, no 1, p. 5-39.

Heckman J.J. (1979), « Sample Specification Bias as a Specification Error », *Econometrica*, 47, pp.153-161.

Heckman J. (1998) « Detecting discrimination », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 12(2), p. 101-116.

Heckman J. et Siegelman P. (1993), « The Urban Institute Audit Studies: Their Methods and Findings », dans *Fix and Struyk*, eds., « Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America », Washington, D.C.: The Urban Institute Press, pp. 187-258.

Hellerstein J., Neumark D. et Troske K. (1999), « Wage, Productivity and Worker Characteristics: Evidence from Plant-Level Production Functions and Wage Equations », *Journal of Labor Economics*, vol. 17, n° 3, pp. 409-446.

Hellerstein J.K., et Neumark D., (2011), « Employment in Black Urban Labor Markets: Problems and Solutions », *NBER Working Papers 16986*, National Bureau of Economic Research, Inc.

Hellerstein, J. K., M. J. Kutzbach, D Neumark (2014), « Do labor market networks have an important spatial dimension? », *Journal of Urban Economics*, à paraître.

Hennequin, E., et Karakas, S. (2007), « Au-delà des politiques de diversité, la réalité des discriminations au travail: mise en évidence de l'accès différencié à l'emploi. L'exemple des commerciaux », *Management & Avenir*, (4), 119-136.

Hyslop D. (1999), « State Dependence, Serial Correlation and Heterogeneity in Intertemporal Labor Force Participation of Married Women », *Econometrica*, vol. 67, pp. 1255-1294.

Holzer H. (1987), « Informal job search and black youth unemployment », *American Economic Review*, vol. 77(3), p. 446-452.

Holzer H. (1988), « Search method use by unemployed youth », *American Economic Review*, 77 (3), pp. 446-52.

Holzer H. (1991), « The spatial mismatch hypothesis: What has the evidence shown? », *Urban Studies*, vol. 28 (1), p. 105-122.

Holzer H., Ihlandfelt K., (1998), « Customer discrimination and employment outcomes for minority workers », *The Quarterly Journal of Economics*, vol 113(3), pp. 835-867

Houston D. (2005), « Employability, skills mismatch and spatial mismatch in metropolitan labour markets », *Urban Studies*, vol. 42(2), p. 221-243.

Humphries, J. (1995), « Economics, Gender and Equal Opportunities », dans J. Humphries et J. Rubury (éds), *The Economics of Equal Opportunities*, Manchester : Equal Opportunities Commission.

Ihlanfeldt K. et Sjoquist D., (1998), « The spatial mismatch hypothesis : a review of recent studies and their implications for welfare reform », *Housing Policy Debate*, 9, pp. 849-892.

Immergluck D. (1998), « Job proximity and the urban employment problem: do suitable nearby jobs improve neighbourhood employment rates? », *Urban Studies*, vol. 35, p. 7-23.

Ioannides, Y. et L. Datcher Loury (2004), « Job Information Networks, Neighborhood Effects, and Inequality », *Journal of Economic Literature*, 42(4), pp. 1056-1093.

Jackman, R., Layard, R., et Savouri, S. (1991), Labor-market mismatch: A framework or thought, *Mismatch and labour mobility*.

Jencks C. et Mayer S. (1989), « Growing up in poor neighborhoods: how much does it matter? », *Science*, 243, 1441- 1445.

Jencks C. et Mayer S. (1990) « The social consequences of growing up in a poor neighborhood », In: Lynn L., McGahey M. (Eds) *Inner-city Poverty in the United States*. Washington: National Academy Press.

Jones M. (2006), « Is there employment discrimination against the disabled ? », *Economics Letters*, Vol. 92, pp. 32-37.

Joseph, O., Lemièrre, S., Lizé, L. et Rousset, P. (2010), « Effet du sentiment de discrimination sur les trajectoires professionnelles », Documents de Travail du *Centre d'Economie de la Sorbonne*, 2010.63

Kain J.F. (1968), «Housing Segregation, Negro Employment, and Metropolitan Decentralization », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 82, n° 2, pp. 175-197.

Kain J.F. (1992), « The spatial mismatch hypothesis : three decades later », *Housing Policy Debate*, vol. 3, p. 371-460.

Kasarda J. (1988), *The Metropolis Era : A World of Giant Cities*, volume 1, chap. Economic urban restructuring and America's urban dilemma, p. 56-84.

Kasarda J. (1989), « Urban transition and the underclass », *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 501, p. 26-47.

Kim M. et Polachek S. (1994), «Panel Estimates of Male-Female Earnings Functions», *Journal of Human Resources*, vol. 29, n° 2, pp. 406-428.

Kling J.R., J. B. Liebman and L. F. Katz (2007), « Experimental Analysis of Neighborhood Effects », *Econometrica*, 75:1, pp 83-119.

L'Horty Y., Duguet E., du Parquet L., Petit P. et Sari F., (2012), « Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : Une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés en Ile-de-France », *Economie et Statistique*, n°447, pp 71-95.

L'Horty (2013), « Anatomie d'une politique régionale de lutte contre les discriminations », *Les nouvelles frontières de l'économie sociale et solidaire: XXXIIIes Journées de l'Association d'économie sociale*, vol. 3, p. 415.

Madden J. (1973), *The Economics of Sex Discrimination*, Lexington MA : Lexington Books.

Maguain D. (2006), « Discrimination positive: un bilan des expériences américaines et européennes », *Revue française d'économie*, Vol. 21 N°2, pp. 147-193.

Manacorda M. et Petrongolo B. (1999), « Skill mismatch and unemployment in oecd countries », *Economica*, vol. 66(262), p. 181–207.

Maddala, G. S. (1983), *Limited-Dependent and Qualitative Variables in Econometrics*, New York: Cambridge University Press, pp. 257-91.

Manski C. (1993), « Identification of endogenous social effects : the reflection problem », *Review of Economic Studies*, vol. 60(3), p. 531–542.

Marpsat M. (1999), « La modélisation des “effets de quartier” aux états-unis », *Population*, vol. 54(2), p. 303–330.

Matas A., Raymond J.-L. et Roig J.-L. (2010), « Job accessibility and female employment probability: The cases of Barcelona and Madrid », *Urban Studies*, vol. 47(4), p. 769–787.

Mayer, S. (1991), « How much does a high school's racial and socioeconomic mix affect graduation and teenage fertility rates? », in C. Jencks and P. Peterson (editors), *The Urban Underclass* (Washington, D.C.: The Brookings Institution).

McCulloch, A. (2001), « Ward-Level Deprivation and Individual Social and Economic Outcomes in the British Household Panel Survey », *Environment and Planning A* 33, pp. 667-684.

McIntosh, N. and Smith, D. (1974), *The Extent of Racial Discrimination*, Political and Economic Planning Broadsheet no. 547, London: Political and Economic Planning.

Méda D. et Orain R. (2002), « Transformations du travail et hors travail : la construction du jugement des salariés sur les trente-cinq heures », *Travail et emploi*, 90, p. 23-38.

Merlin P. (1999), *Les banlieues, que-sais-je?* n°3465, éditions PUF.

Meurs D. et Ponthieux S. (2000), « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes », *Économie et Statistiques*, n° 337-338.

Meurs D. et Ponthieux S. (2006), « L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? », *Economie et Statistique*, n° 398-399, pp. 99-129.



- Miller P. (1987), « The Wage Effect of the Occupational Segregation of Women in Britain », *Economic Journal*, vol. 97, n° 388, pp. 885-896.
- Mincer J. (1958), « Investment in Human Capital and Personal Income Distribution », *Journal of Political Economy*, vol. 66, n°4, p. 281-302.
- Mincer J. (1974), « Schooling, Experience and Earnings », *Columbia University Press*, New York.
- Morland, K., S. Wing, A. Diez-Roux, and C. Poole (2002), « Neighborhood characteristics associated with the location of food stores and food service places », *American Journal of Preventive Medicine*, vol. 22, pp. 23-29.
- Musterd S. et Ostendorf W. (1998), *Urban segregation and the welfare state. Inequality and exclusion in western cities*. London : Routledge.
- Musterd S. (2005), « Social and ethnic segregation in Europe: Levels, causes and effects », *Journal of Urban Affairs*, vol. 27, p. 331-349.
- Neuman S. et Oaxaca R. (2004), « Wage Decompositions with Selectivity Corrected Wage Equations: A Methodological Note », *Journal of Economic Inequality*, vol.2, pp. 3-10.
- Neuman S. et Oaxaca R. (2005), « Wage Differentials in the 1990s in Israel : Endowments, Discrimination, and Selectivity », *International Journal of Manpower*, vol. 26, pp. 217-236.
- Neumark D. (1988), « Employers' Discriminatory Behaviour and the Estimation of Wage Discrimination », *Journal of Human Resources*, vol. 23, n° 3, pp. 279-295.
- Neumark D. assisté de Bank J.R. et Van Nort K.D. (1996), « Sex Discrimination in Restaurant Hiring : an Audit Study », *Quarterly Journal of Economics*, août, pp. 915-941.
- Neumark D. et Postlewaite A. (1998), « Relative income concerns and the rise in married women's employment », *Journal of Public Economy*, 70 (1), p. 157-183.
- Neumark D., (2012), « Detecting Discrimination in Audit and Correspondence Studies », *Journal of Human Resources*, vol. 47, no 4, p. 1128-1157.
- Newman J. M. (1978), « Discrimination in Recrutement: an Empirical Analysis », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 32, issue 1, pag. 15-23.
- Observatoire National des Zones Urbaines Sensibles (2011), *Rapport 2011*, Éditions de la Délégation Interministérielle à la Ville, Paris (<http://www.ville.gouv.fr/pdf/editions/observatoire-ZUS-rapport-2011.pdf>).
- Observatoire National des Zones Urbaines Sensibles (2012), *Rapport 2012*, Éditions de la Délégation Interministérielle à la Ville, Paris (<http://www.ville.gouv.fr/pdf/editions/observatoire-ZUS-rapport-2012.pdf>).
- Observatoire National des Zones Urbaines Sensibles (2013), *Rapport 2013*, Éditions de la Délégation Interministérielle à la Ville, Paris (<http://www.ville.gouv.fr/pdf/editions/observatoire-ZUS-rapport-2013.pdf>).

- O'Regan K. et Quigley M., (1996), « Spatial effects upon employment outcomes : the case of new jersey teenagers », *New England Economic Review*, p. 41–58.
- Oaxaca R. L., (1973), « Male-Female Wage Differentials in Urban labour Markets », *International Economic Review*, 14, p. 693-709.
- Oaxaca R. et Ransom M. (1994), « On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials », *Journal of Econometrics*, vol. 65, pp. 5–21.
- Pager, D. (2007), « The use of field experiments for studies of employment discrimination: Contributions, critiques, and directions for the future », *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 609, no 1, p. 104-133.
- Patacchini, E., Zénou, Y. (2005), « Spatial mismatch, transport mode and search decisions in England », *Journal of Urban Economics*, 58, pp. 62–90.
- Patacchini, E., Zénou, Y. (2006), « Search intensity, cost of living and local labor markets in Britain », *Regional Science and Urban Economics*, vol. 36, p. 227–248.
- Pastor M. et Marcelli E. (2000a), « Men in the hood : Skill, spatial, and social mismatches among male workers in los angeles county », *Urban Geography*, vol. 21(6), p. 474–496.
- Pastor, M. et Marcelli, E. (2000b) « Social, spatial, and skill mismatch among immigrants and native-born workers in Los Angeles », *Center for Comparative Immigration Studies*.
- Petit P. (2003), « Comment évaluer la discrimination à l'embauche ? », *Revue Française d'Économie*, 17 (3), pp. 55-87.
- Petit P., Duguet E., et L'Horty Y. (2014), « Discrimination résidentielle et origine ethnique : Une étude expérimentale sur les serveurs en Île-de-France », *Economie et Prévision*, à paraître
- Petit, P., Fremigacci, F., Du Parquet, L., & Pierne, G. (2012), “Être Meilleur Apprenti de France: Quels effets sur l'accès à l'emploi? Les enseignements de deux expériences contrôlées sur des jeunes d'Ile-de-France” *Document de recherche du Centre d'Études des Politiques Économiques (EPEE)*, Université d'Evry Val d'Essonne, No. 12-01.
- Préteceille E. (2006), « La ségrégation sociale a-t-elle augmenté ? La métropole parisienne entre polarisation et mixité », *Société Contemporaine*, vol. 62, p. 69–93.
- Phelps E. S., (1972), « The Statistical Theory of Racism and Sexism », *American Economic Review*, vol. 62, n° 4, p. 659-661.
- Pigué Étienne (2006) « Les approches méthodologiques de la discrimination à l'embauche sur le marché du travail », *Migrations et Société* n°105-106, pp. 175-187.
- Prada M. A., Actis W., Pereda C. et Pérez Molina R., (1996) « Labour market discrimination against migrant workers in Spain, Geneva », *International Labour Office*, Employment Department.



Préteceille E. et Pudal B. (1995), *Ségrégations urbaines*, série Sociétés Contemporaines, éditions Harmattan.

Raskin C. (1993), « De facto discrimination, immigrant workers and ethnic minorities: A Canadian overview », *Geneva: International Labour Office, Employment Department*. WEP working paper.

Rathelot R. (2010a), « Origine et quartier : expliquer le salaire et l'emploi des descendants d'immigrés », *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, n° 1, pp. 27-55.

Rathelot R. (2010b), « Une autre utilisation des aires de l'enquête Emploi : l'étude des écarts d'emploi et de salaire selon l'origine et le quartier de résidence », *Courrier des statistiques*, n° 129, pp. 1-8.

Riach, P. and Rich, J. (1987). « Testing for sexual discrimination in the labour market », *Australian Economic Papers*, vol. 26, pp. 165–78.

Riach P. et Rich J. (1991), « Testing for Racial Discrimination in the Labour Market », *Cambridge Journal of Economics*, vol. 15, p. 239-256.

Riach, P. et Rich, J. (2002), « Field Experiments of Discrimination in the Market Place », *The economic journal*, vol. 112, no 483, p. F480-F518.

Rogers C. L. (1997), « Job search and unemployment duration: Implications for the spatial mismatch hypothesis », *Journal of Urban Economics*, vol. 42, p. 109–132.

Robinson J. (1933), *The Economics of Imperfect Competition*, London : Macmillan.

Safi, M., & Simon, P. (2014), « Les discriminations ethniques et raciales dans l'enquête Trajectoires et Origines: représentations, expériences subjectives et situations vécues », *Economie et statistique*, no 464, p. 245-275.

Selod H. (2005), « La mixité sociale : le point de vue des sciences économiques », *Informations sociales*, vol. 125, p. 28–35.

Selod H., Zenou Y. (2006), « City structure, Job Search and Labor Discrimination: Theory and Policy Implications », *Economic Journal*, 116 (514), pp. 1057-1087.

Senik C., (2005), « What Can we Learn from Subjective Data? The Case of Income and Well-Being », *Journal of Economic Surveys*, 2005, 19 (1), p. 43-63.

Sewell, W. H. et Armer, J. M. (1966), « Neighborhood context and college plans », *American Sociological Review*, pp. 159-168.

Shouls S., Congdon P. et Curtis S. (1996), « Modeling Inequality in Reported Long Term Illness in the UK », *Journal of Epidemiology and Community Health* 50, pp. 366-376.

Silberman R. et I. Fournier, (2006), « Les secondes générations sur le marché du travail en France: une pénalité ethnique ancrée dans le temps: Contribution à la théorie de l'assimilation segmentée », *Revue française de sociologie*, 47(2), p. 243 - 292.

Smith T. et Zenou Y. (2003), « Spatial mismatch, search effort and urban spatial structure », *Journal of Urban Economics*, vol. 54, p. 185–214.

Sneessens, H. R., et Shadman-Mehta, F. (1995), « Real wages, skill mismatch and unemployment persistence france, 1962-1989 », *Annales d'Économie et de Statistique*, 255-292.

Sneessens, H. R. (1995), *Asymmetric growth effects, skill mismatch and unemployment persistence* (No. 1995025), Université catholique de Louvain, Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES).

Taeuber K. et Taeuber A. (1965), *Negroes in cities : Residential segregation and neighbourhood change*, Aldine Publishing Company.

Tunstall R., Green A., Lupton R., Watmough S., Bates K., (2014), « Does Poor Neighbourhood Reputation Create a Neighbourhood Effect on Employment? The Results of a Field Experiment in the UK », *Urban Studies*, vol. 51, n°4, pp. 763-780.

Vieillard-Baron H. (1996), *Banlieue, ghetto impossible ?*, éditions L'Aube.

Vigdor, J.L. (2002) « Does Gentrification Harm the Poor? », *Brookings-Wharton Papers on Urban Affairs* pp.133-173.

Weinberg B., Reagan P. et Yankow J. (2004), « Do neighborhood affect work behavior ? evidence from nlsy79 », *Journal of Labor Economics*, vol. 22, p. 891–924.

Welch F. (1975), « Human Capital Theory: Education, Discrimination, and the Life Cycles », *American Economic Review*, 65(2) : 63-73.

Wilson W. J. (1987), *The truly disadvantaged: The inner city, the underclass, and public policy*, University of Chicago Press, Chicago, IL.

Wooldridge, J. M. (2003). Cluster-sample methods in applied econometrics. *American Economic Review*, p. 133-138.

Wooldridge, J. (2012), *Introductory econometrics: A modern approach*. Cengage Learning.

Wuhl, S. (2008), « La discrimination positive à la française », *Informations sociales*, no 4, pp. 84-93.

Wrench J. (1999), « The problem of no problem: Discrimination in the European Labour Market », *Isotopia*, No. 15, p.27-34

Zenou Y. et Boccoard N. (2000), « Racial discrimination and redlining in cities », *Journal of Urban Economics*, vol. 48, p. 260–285.

Zenou Y. (2002), « How do firms redline workers? », *Journal of Urban Economics*, vol. 52, p. 391–408.

Zenk, S.N., A.J. Schulz, B.A. Israel, S.A. James, S. Bao, et M.I. Wilson (2005), « Neighborhood racial composition, neighborhood poverty, and spatial accessibility of supermarkets in metropolitan Detroit », *American Journal of Public Health*, vol. 95, 660–667.

## **Liste de tableaux**

### *Tableaux dans l'introduction générale :*

Tableau 1 : Indicateurs d'insertion professionnelle comparés entre les cohortes 1998 et 2007.....20

Tableau 2 :

Taux d'emploi trois ans après la sortie : décomposition de l'écart ZUS - autres jeunes urbains .....21

### *Chapitre 2 :*

Tableau 2.1 : Lien entre les motifs du sentiment de discrimination à l'embauche .....118

Tableau 2.2 : Sentiment de discrimination et autres sentiments à l'égard de l'emploi .....119

Tableau 2.3 : Sentiment de discrimination et contrat de travail .....120

Tableau 2.4 : Sentiment de discrimination et salaire .....121

Tableau 2.5 : Typologie des individus .....122

Tableau 2.6 : Classification de quartiers de résidence .....128

Tableau 2.7 : Proportion d'individus par quartiers de résidence .....130

Tableau 2.8 : Proportion d'individus par quartiers – motif « lieu de résidence ».....131

Tableau 2.9 : Situation sur le marché du travail .....132

Tableau 2.10 : Probabilité de se sentir discriminé .....141

Tableau 2.11 : Effets marginaux sur le ressenti de discriminations .....143

### *Annexe Chapitre 2 :*

Tableau 2.12 : Statistiques descriptives .....147

Tableau 2.13 : Test de significativité ttest .....150

Tableau 2.14: Test de significativité khi-2 .....150

Tableau 2.15 : Proportion d'individus par quartiers de résidence et par échantillons .....151

Tableau 2.16 : Tests de robustesse sous échantillon aléatoire 1 et 2 .....153

Tableau 2.16 : Tests de robustesse sous échantillon aléatoire 3 et 4 .....154

### Chapitre 3 :

Tableau 3.1 : Analyse des quartiers .....	178
Tableau 3.2 : Différences de caractéristiques entre quartiers « défavorisés » et « non-défavorisés » .....	180
Tableau 3.3 : Résultats des deux probits.....	183
Tableau 3.4 : Résultats des équations de salaires selon le type de quartier prenant en compte le biais lié au choix du lieu de résidence.....	187
Tableau 3.5 : Décomposition des écarts de salaires (sans correction des biais de sélection)	189
Tableau 3.6: Décomposition des écarts de salaires (avec correction des biais de sélection)	190

### Annexe Chapitre 3 :

Tableau 3.7 : Coordonnées et contributions des variables sur les axes .....	194
Tableau 3.8 : Statistiques descriptives sur les quartiers .....	195
Tableau 3.9 : Statistiques descriptives sur les variables retenues .....	196
Tableau 3.10 : Résultats des équations de salaires selon le type de quartier prenant en compte le biais de participation à l'emploi par type de quartier .....	197
Tableau 3.11 : Résultats des équations de salaires prenant en compte le biais de participation à l'emploi pour la population totale.....	198
Tableau 3.12 : Résultats des modèles <i>probit</i> (hommes) .....	199
Tableau 3.13 : Résultats des équations de salaires selon le type de quartier prenant en compte le biais lié au choix du lieu de résidence (hommes) .....	200
Tableau 3.14 : Résultats des équations de salaires prenant en compte le biais lié à la participation à l'emploi (hommes) .....	201
Tableau 3.15 : Résultats des modèles <i>probit</i> (femmes) .....	202
Tableau 3.16 : Résultats des équations de salaires selon le type de quartier prenant en compte le biais lié au choix du lieu de résidence (femmes) .....	203
Tableau 3.17 : Résultats des équations de salaires prenant en compte le biais lié à la participation à l'emploi (femmes) .....	204

#### *Chapitre 4 :*

Tableau 4.1 : Lieux de résidence des six candidats fictifs .....	215
Tableau 4.2 : Statistiques relatives aux lieux de résidence des candidats fictifs .....	217
Tableau 4.3 : Les effets mesurés .....	218
Tableau 4.4 : Qualifications des candidats fictifs .....	221
Tableau 4.5 : Variables potentiellement explicatives d'une discrimination conditionnelle ..	224
Tableau 4.6 : Répartition du nombre de réponses positives par offre .....	226
Tableau 4.7 : Taux brut de succès sur les mêmes offres d'emploi par type de quartier .....	227
Tableau 4.8 : Taux brut de succès sur les mêmes offres d'emploi par département et quartier de résidence .....	228
Tableau 4.9 : Différences de taux de succès sur les mêmes offres .....	230
Tableau 4.10 : Taux brut de succès selon le lieu de résidence et de localisation de l'offre ..	231
Tableau 4.11 : Estimation de la probabilité d'obtention d'une réponse positive .....	233
Tableau 4.12 : Différences de taux de succès – serveurs qualifiés .....	240
Tableau 4.13 : Hiérarchie dans l'ordre des réponses aux candidats .....	243
Tableau 4.14 : Préférences dans l'ordre des réponses aux candidats par paires .....	244

#### *Annexe Chapitre 3 :*

Tableau 4.15 : Lieu de résidence et lieu de travail pour les serveurs et les cuisiniers de Paris et de Seine Saint Denis .....	253
Tableau 4.16 : Difficultés de recrutement déclarées par les chefs d'entreprise de Paris et de Seine-Saint-Denis .....	253
Tableau 4.17 : Répartition des établissements et de l'emploi dans le secteur HCR à Paris et en Seine-Saint-Denis .....	254
Tableau 4.18 : Distance moyenne et temps moyen domicile travail de candidats.....	254
Tableau 4.19 : Test binomial de discrimination .....	255
Tableau 4.20 : La fonction de distribution (CDF) définie sur les rangs des demandeurs d'emploi .....	258

Tableau 4.21 : Dominance stochastique (DS) de 1 <sup>er</sup> ordre – comparaison par paires : référence (1) .....	258
Tableau 4.22 : Dominance stochastique (DS) de 1 <sup>er</sup> ordre – comparaison par paires : référence (2).....	259
Tableau 4.23 : Dominance stochastique (DS) de 1 <sup>er</sup> ordre – comparaison par paires : référence (3) .....	259
Tableau 4.24 : Dominance stochastique (DS) de 1 <sup>er</sup> ordre – comparaison par paires : référence (4) .....	260
Tableau 4.25 : Dominance stochastique (DS) de 1 <sup>er</sup> ordre – comparaison par paires : référence (5) .....	260

## **Liste de figures et graphiques**

### *Figures*

Figure 2.1 : Détermination du nombre de groupes .....	126
Figure 2.2 : Analyse des quartiers .....	127
Figure 2.3 : Dendrogramme - détermination groupes des quartiers .....	150

### *Graphiques*

Graphique 2.1 : Critères liés au sentiment de discrimination à l'embauche .....	118
Graphique 3.1 : Cercles de corrélations .....	194
Graphique 3.2 : Distribution des IRIS sur le 1 <sup>er</sup> axe de l'ACP .....	195
Graphique 4.1 : Taux brut de succès des quartiers défavorisés et écart par rapport aux quartiers non défavorisés .....	232
Graphique 4.2 : Dominance stochastique de 1 <sup>er</sup> ordre entre les habitants des quartiers défavorisés .....	241
Graphique 4.3 : Dominance stochastique de 1 <sup>er</sup> ordre entre les candidats habitant à Paris selon la qualité des quartiers .....	242

## **Liste de cartes**

Carte 4.1 : Localisation des quartiers favorisés, intermédiaires et défavorisés .....	216
Carte 4.2 : Effet département pour les cuisiniers .....	256
Carte 4.3 : Effet département pour les serveurs .....	257
Carte 4.4 : Effet du quartier pour les serveurs parisiens .....	257